

The logo of the Norwegian Police is faintly visible in the background. It features a red shield with a yellow crown on top, and the word "POLITI" written in yellow below it.

# Hvorfor slutter kvinner i ordenstjenesten i politiet?

Geir Inge Davidsen og Lars Reiersen



**POLITIHØGSKOLEN**

MASTER I POLITIVITENSKAP 2010

## Forord

For oss har det å skrive denne oppgaven vært en lang læringsprosess. Når vi nå er ved veis ende er vi enige om en ting: Det er nå vi skulle startet! Men det tilsier vel også at vi har nådd målet, og at vi har lært masse gjennom dette drøye året.

Det var mange som frarådet oss å skrive en masteroppgave sammen. Med fasiten i hånd kan vi bare si at selv om det er noen praktiske ulemper ved et slikt samarbeid, er det berikende på veldig mange andre måter. Vi har vært gjennom hele følelsesregistret i løpet av denne oppgaven, alt fra frustrasjon og sinne, til lettelse og glede. Vi har dratt hverandre videre, og dokumenter har gått i ekspressелеktronisk fart mellom Haugesund og Tønsberg. De 462 mailene inneholder alt fra den spede start til det endelige resultat, og ligger der som et ”fotoalbum” fra en lang reise. Dette samarbeidet har fungert veldig bra.

Vi føler på mange måter at vi også har blitt bedre kjent med politietaten gjennom denne oppgaven, og da spesielt politikvinnene. De har blitt tillagt mange tanker og meninger gjennom dette året! Men først og fremst føler vi at vi har en større forståelse for de ulike problemstillingene ”våre” kvinner har besvart i denne oppgaven.

Det å skrive masteroppgave ved siden av full jobb er en utfordring. Dette hadde heller aldri latt seg gjøre uten den støtte, forståelse og ikke minst mulighet vi har fått av våre nærmeste ledere. En stor takk til Brian Jakobsen ved Sandefjord politistasjon, og administrasjonssjef Modolf Haraldseid ved Haugaland og Sunnhordland politidistrikt!

Vi takker også Haugaland og Sunnhordland politidistrikt, og Vestfold politidistrikt for at vi fikk muligheten til å ta denne utdannelsen.

Vi vil også takke våre veiledere, Silje Bringsrud Fekjær og Kristin Hellesø-Knutsen ved Politihøgskolen. De har med sine direkte tilbakemeldinger ”pisket” oss framover, og har gitt oss forståelse for at det alltid er ulike måter å se ting på! Når vi nå står ved målet i god tid før fristen utløper ser vi at vi har vært heldige som har hatt dere som veiledere!

Og til våre tålmodige familier: Far kommer hjem...

Geir Inge Davidsen

Lars Reiersen

## SAMMENDRAG

Denne undersøkelsen ser på årsaker til at kvinner forlater ordenstjenesten, og om det er forskjell mellom kvinner og menn. Oppgavens tittel er: *Hvorfor slutter kvinner i ordenstjenesten i politiet?*

Det ble gjennomført en kvalitativ forundersøkelse før selve hovedprosjektet for å avdekke områder eller faktorer som kunne ha betydning for at kvinner slutter i ordenstjenesten. Med bakgrunn i den kvalitative forundersøkelsen, samt teori og tidligere forskning, ble det så utviklet et kvantitativt måleinstrument. Dette bestod av bakgrunnsspørsmål, og spørsmål om årsaker og problematiske faktorer. Utvalget var polititjenestemenn/kvinner som hadde sluttet, i tillegg til de som fortsatt jobbet på orden. Undersøkelsen bestod av to ulike spørreskjemaer hvor de som hadde sluttet på orden ble spurt om årsaker til at de sluttet, og de som jobbet på orden ble spurt om problematiske områder i arbeidshverdagen. Utvalget var 400 polititjenestemenn/kvinner fra tre forskjellige politidistrikt i Norge, og svarprosenten var på 58 %. Vi valgte ut politidistrikter som var ulike i forhold til størrelse og geografisk beliggenhet.

Det ble gjennomført en prinsipalkomponentanalyse for å forenkle vårt datamateriale, og for å undersøke om det kunne være noen bakenforliggende dimensjoner eller komponenter. Etter faktoranalysen stod vi igjen med en fire-faktors løsning; *turnus, jobbinnhold, manglende muligheter og opplevd risiko*. Det ble videre gjennomført t-tester for å sjekke om det var signifikante forskjeller mellom kjønnene på faktoren turnus, fordi de deskriptive resultatene viste store forskjeller mellom kjønnene på flere spørsmål. Vi har også undersøkt om viktige motivasjonsfaktorer er til stede i arbeidshverdagen til de som jobber på orden.

Resultatene viser at turnus kombinert med omsorg for barn er den viktigste årsaken til at kvinner forlater ordenstjenesten. Videre viser resultatene en signifikant forskjell mellom kvinner og menn. Kvinner mener at kombinasjonen turnus og omsorg for barn er en langt viktigere årsak til at de sluttet enn menn, og bekrefter derfor teoriene om at kvinner i større grad enn menn velger familie fremfor jobb. Våre funn støttes av *preferanseteorien* til Hakim (2000), som forteller om ulike preferanser mellom kjønn når det gjelder arbeid og familie. Resultatene viser i tillegg at de ulike kjønn faller inn i ulike dedikasjonsskjemaer, som Blair-Loy (2003) beskriver.

Resultatene viser imidlertid at det ikke er turnus generelt som utpeker seg som den viktigste årsaken, men deler av turnusen. Dag- og kveldsvakter synes i vår undersøkelse som en mindre viktig årsak til at kvinner slutter, mens særlig nattvakter peker seg ut som en viktig årsak.

Våre resultater viser at ønske om videreutvikling også kan være en medvirkende årsak til at kvinner forlater ordenstjenesten. Dette synes ikke å handle om manglende muligheter på orden, men at de mulighetene som finnes på orden ikke er de kvinnene er ute etter.

Resultatene kan indikere at de muligheter som finnes andre steder, f.eks. ved en etterforskeravdeling, synes som mer attraktive videreutviklingsmuligheter. Denne årsaken er ikke kjønnsbetiget, dvs at menn i stor grad mener det samme.

Oppgaver av typen transport, fremstilling og vakthold peker seg klart ut som de mest problematiske oppgavene på orden, uansett kjønn.

Resultatene viser imidlertid at de som jobber på orden stort sett er motiverte, og trives i ordenstjenesten.

# Innholdsfortegnelse

<b>1. PROBLEMSTILLING .....</b>	<b>8</b>
1.1 BAKGRUNN FOR VALG AV TEMA.....	9
<b>2. TEORETISKE PERSPEKTIVER.....</b>	<b>13</b>
2.1 MOTIVASJON OG JOBBTRIVSEL .....	13
2.1.1 Motivasjonsteorier .....	14
2.1.2 Behovsteorier .....	15
2.1.3 Kognitive teorier .....	17
2.1.4 Jobbkarakteristika-modeller .....	18
2.2 KJØNNSTEORIER .....	27
2.2.1 Preferanseteori.....	28
2.2.2 Konkurrerende dedikasjoner .....	31
2.2.3 Familie og kjønn – ulike forventninger .....	33
2.3 TIDLIGERE RELEVANTE STUDIER AV POLITIYRKET .....	33
2.3.1 Kombinasjonen arbeid og omsorg for barn.....	33
2.3.2 Kjønnsdelte arbeidsoppgaver.....	35
2.3.3 Kvinner og lederstillinger i politiet .....	37
2.3.4 Turnover blant kvinner i politi- og lensmannsetaten.....	38
2.3.5 Barselpermisjon og deltidarbeid.....	39
<b>3. METODE .....</b>	<b>43</b>
3.1 EKSPLORERENDE UNDERSØKELSE.....	43
3.1.1 Intervju med fokusgruppe .....	46
3.1.2 Intervjuer med enkeltpersoner.....	46
3.1.3 Telefonintervju.....	47
3.1.4 Oppsummering forundersøkelse .....	47
3.2 HOVEDUNDERSØKELSEN. KVANTITATIV METODE.....	48
3.2.1 Operasjonalisering.....	49
3.2.2 Utforming av spørreskjema .....	52
3.2.3 Pretest.....	53
3.2.4 Utvalget.....	53
3.2.5 Datainnhenting.....	56
3.2.6 Etikk.....	56
3.2.7 Faktoranalyse (PCA).....	57
3.2.8 T-test.....	59
<b>4. PRESENTASJON AV RESULTATER.....</b>	<b>61</b>
4.1 RESULTATER FRA FORUNDERSØKELSEN .....	61
4.1.1 Intervju med fokusgruppe .....	61
4.1.2 Intervju med enkeltpersoner.....	62
4.1.3 Oppsummering forundersøkelse .....	63
4.2 KVANTITATIV HOVEDUNDERSØKELSE.....	63
4.2.1 Resultater for de som har sluttet i ordenstjenesten.....	63
4.2.2 Resultater for de som jobbet på ordenstjenesten .....	79
4.2.3 Andre resultater av betydning.....	90
4.2.4 Motivasjonsfaktorer på ordensavdelingen.....	91
4.2.5 Trivsel på orden.....	94
<b>5. DISKUSJON AV RESULTATER.....</b>	<b>96</b>
5.1 TURNUS .....	96
5.1.1 Turnus og graviditet .....	98
5.1.2 Turnus og omsorg for barn.....	99
5.1.3 Konsekvensene av at kvinner velger familiededikasjonskjemaet .....	107

5.2 JOBBINNHold OG MANGLENDE MULIGHETER .....	108
5.3 OPPLEVD RISIKO .....	114
5.4 MOTIVASJONSFÅKTORER OG TRIVSEL.....	116
5.4.1 Trivsel.....	122
<b>6. KONKLUSJON OG IMPLIKASJONER .....</b>	<b>124</b>
<b>LITTERATURLISTE.....</b>	<b>130</b>
<b>APPENDIKS.....</b>	<b>133</b>

## TABELLOVERSIKT

TABELL 1: FAKTORANALYSE (PCA) FOR DE SOM HAR SLUTTET PÅ ORDENSAVDELINGEN.....	64
TABELL 2: DESKRIPTIV STATISTIKK FOR FAKTORENE I PCA FOR DE SOM HAR SLUTTET PÅ ORDEN.....	67
TABELL 3: DESKRIPTIV STATISTIKK FOR FAKTOR 1 TURNUS (SLUTTET).....	69
TABELL 4: DESKRIPTIV STATISTIKK FOR TURNUS (SLUTTET). FORDELT PÅ KJØNN MED OG UTEN BARN.....	72
TABELL 5: DESKRIPTIV STATISTIKK FOR FAKTOR 2 JOBBINNHOLD SLUTTET. ....	74
TABELL 6: DESKRIPTIV STATISTIKK FOR FAKTOR 3 OPPLEVD RISIKO(SLUTTET). ....	76
TABELL 7: DESKRIPTIV STATISTIKK FOR FAKTOR 4 MANGLENDE MULIGHETER (SLUTTET).....	77
TABELL 8: FAKTORANALYSE (PCA) FOR DE SOM JOBBER PÅ ORDENSAVDELINGEN.....	80
TABELL 9: DESKRIPTIV STATISTIKK FOR FAKTORENE FRA PCA FOR DE SOM JOBBER PÅ ORDEN. ....	82
TABELL 10: DESKRIPTIV STATISTIKK FOR FAKTOR 4 JOBBINNHOLD(ORDEN).....	84
TABELL 11: DESKRIPTIV STATISTIKK FOR FAKTOR 1 TURNUS(ORDEN) .....	85
TABELL 12: DESKRIPTIV STATISTIKK FOR TURNUS(ORDEN). FORDELT PÅ KJØNN OG MED OG UTEN BARN .....	87
TABELL 13: DESKRIPTIV STATISTIKK FOR FAKTOR 3 MANGLENDE MULIGHETER (ORDEN) .....	88
TABELL 14: DESKRIPTIV STATISTIKK FOR FAKTOR 2 OPPLEVD RISIKO (ORDEN).....	89
TABELL 15: DESKRIPTIV STATISTIKK FOR SPØRSMÅL SOM MÅLER MOTIVASJONSINDEKSEN PÅ JOBB. FOR DE SOM JOBBER PÅ ORDENSAVDELINGEN.....	93
TABELL 16: DESKRIPTIV STATISTIKK FOR SPØRSMÅL SOM MÅLER TRIVSEL PÅ JOBB. FOR DE SOM JOBBER PÅ ORDENSAVDELINGEN.....	95

# 1. PROBLEMSTILLING

"Det endelige målet er like mange kvinner som menn i alle typer stillinger, og på alle nivåer i politiet" (POD, 2008, s 12).

Denne målsetningen er hentet fra Politidirektoratets "Plan for mangfoldsarbeidet i politi- og lensmannsetaten" for perioden 2008 - 2013. Først og fremst er dette et mål på sikt, og da må kvinneandelen fortsatt økes i politietaten. Men er det realistisk å se for seg at fremtidens ordensavdelinger er bemannet med like mange kvinner som menn? Ønsker kvinner i like stor grad som menn å jobbe på ordensavdelinger? Og hvis ikke, hva er grunnen til det? Handler det om at kvinner i større grad ønsker å prioritere familie, og at ordenstjenesten på en eller annen måte ikke er forenlig med det? Det er ikke tidligere gjort undersøkelser på hvorfor politikvinner i Norge forlater ordenstjenesten.

Vår problemstilling ble derfor: *Hva er årsaken til at kvinner forlater ordenstjenesten, og hva oppleves som problematisk for kvinner som jobber på orden?*

Ved å få svar på denne problemstillingen kan det settes inn målrettede tiltak som gjør at kvinner i større grad ønsker å bli på ordensavdelingen. Vi ønsket også å finne ut om det var forskjellige årsaker til at kvinner forlater ordenstjenesten i forhold til menn. For å finne ut dette utførte vi først en kvalitativ forundersøkelse, og deretter en kvantitativ spørreundersøkelse i tre forskjellige politidistrikter. Vi har spurt de som har sluttet på orden om hva som var årsaken til at de sluttet, og søkt etter problematiske områder på orden blant de som jobber der. For å belyse problemstillingen ble teorier som handler om kjønn og arbeid et naturlig utgangspunkt i teorigrunnet. Hakims (2000) *preferanseteori* forklarer hvorfor kvinner velger familie framfor jobb. Vi ønsket å se om dette var tilfelle også for politikvinner. Blair-Loys (2003) *konkurrerende dedikasjoner* som handler om at kvinner velger enten jobb eller familie var også et naturlig underlag når vi hadde hovedfokus på kvinner. Av tidligere relevant forskning så vi bl.a. på Bloksgaard og Fabers (2004) kvantitative undersøkelse av kvinnelige politibetjentes arbeidsliv.



Vi tok også høyde for at politikvinner ikke nødvendigvis bekreftet kjønnteorier i arbeidslivet, men sluttet av mer "kjønnsnøytrale" årsaker som manglende motivasjon og trivsel på arbeidsplassen. Dette handler i stor grad om jobbinnhold, og med utgangspunkt i Herzbergs (1959) tofaktor-teori fant vi også forskning som i stor grad kunne synliggjøre viktige motivasjonsfaktorer på arbeidsplassen. Thorsrud og Emerys (1969) psykologiske jobbkrav tar Herzbergs teori videre når det gjelder jobbinnhold og motivasjonsfaktorer som gjør at trivselen øker. Vi ønsket derfor å se om jobbinnholdet kunne være en årsak til at kvinner sluttet på orden, men også se om viktige motivasjonsfaktorer var til stede for de som jobbet på orden.

## **1.1 Bakgrunn for valg av tema**

En av oss hadde vært leder for en ordensavdeling i 5 år, og hadde opplevd hvor vanskelig det kunne være å beholde kvinner på ordensavdelingen. Fra å ha ni kvinner i avdelingen på 25, gikk det kun to år før syv av kvinnene hadde forlatt avdelingen av en eller annen grunn. Et naturlig spørsmål ble derfor: Hva var grunnen til at så vidt mange kvinner forlot avdelingen? Handlet det om interesse, arbeidsmiljø, arbeidsoppgaver eller rett og slett dårlig ledelse? Eller handlet det om at ordenstjenesten innebærer at man må jobbe døgkontinuerlig turnus? Disse spørsmålene ble et grunnlag for vårt valg av tema.

Ordenstjenesten i politiet er slik vi ser det en "kjernetjeneste". Med det mener vi at tjenesten er grunnleggende for nesten alt politiarbeid, og ikke minst at det kanskje er denne tjenesten folk flest forbinder med politietaten. Den er svært publikumsrettet, og omhandler alt fra service for publikum, kontakt med barnehager og skoler, til konfliktløsning på alle nivåer. Den er også svært synlig da den i stor grad utføres uniformert. Ordenstjenesten innebærer tradisjonelt de mest risikofylte oppdragene, som pågripelser av rusede og farlige personer, oppdrag som innebærer våpenbruk, og å gripe inn i pågående konflikter med fysisk makt.

Politiet, og da i særdeleshet ordenstjenesten, har historisk sett vært et mannsdominert yrke. Men kvinneandelen i politiet har steget sakte, men sikkert de siste årene. Ulike forskere har

pekt på momenter som er viktig i forhold til å ha en god kjønnsbalanse i ordenstjenesten. Politirollen kan defineres på mange måter, men et viktig moment er at den formes av de som jobber for eksempel i ordenstjenesten. Det vil alltid være behov for ulike tilnærminger i oppgaveløsningen. På den måten vil oppgaveløsningen utvikles. Finstad (2000, s.102) hevder ut i fra sin forskning på politiet at kvinners deltakelse i ordenstjenesten representerer ”noe positivt annerledes i synet på politirollens utforming (...).” Hun peker på at kvinner har en mer moden og mindre actionpreget holdning til sitt yrke. Videre at unge kvinner har en mer lik holdning som eldre tjenestemenn enn tjenestemenn på samme alder. Rent konkret peker Finstad (2000, s.102) på at eldre tjenestemenn og unge kvinner i ordenstjenesten reflekterer mer over hvordan en på best mulig måte kan forebygge kriminalitet ved for eksempel å gå fotpatrolje, mens unge tjenestemenn er mer opptatt av å fange tyver og biljakt. Finstad (2000, s.105) påpeker videre at det ikke er et utall av biljakter og annen action ved en norsk ordensavdeling, den består som oftest av alminnelige hverdagslige oppdrag. Og nettopp mangfold av arbeidsoppgaver er grunnen til at man trenger flere egenskaper enn den rent fysiske hos politifolk på orden. I Rolf Granérs (2004, s 272) studie om patruljerende politifolks yrkeskultur framstår særlig yngre politimenn som aksjonsorienterte kriminalitetskrigere, og er langt mindre relasjonsorienterte enn politikvinner og eldre politimenn. Denne studien bekrefter langt på vei Finstads (2000) betraktninger. Men disse konklusjonene er basert på kvalitative intervjuer, og spørsmålet er om det er mulig å være så vidt kategorisk på at kvinner er slik, og menn er annerledes.

Hva er ”godt politiarbeid” på ordensavdelingen? Hvordan skal en full, utagerende mann håndteres en lørdagsnatt i sentrum? Det er avhengig av situasjonen, men det handler også om hvordan den enkelte tjenestemann/kvinne tilnærmer seg oppgaveløsningen. Og både en pågripelse og en ”nedsnakking” av mannen kan være den riktige løsningen. Kirschman (2007, s.227-232) mener at kvinner og menn definerer ”godt politiarbeid” på ulike måter. Kvinner legger mye større vekt på å hjelpe enn å kontrollere mennesker. Kvinner og menn har samme oppfatning av viktigheten av å være fysisk skikket til arbeidet, ha kontroll over situasjonene og egensikkerhet for seg selv og sine kolleger. Ulikheten mellom kjønnene ligger i hvor mye disse faktorene vektlegges. Menn vektlegger fysikk, kunne ha kontroll over enhver situasjon og egensikkerheten, mye sterkere enn kvinner. Kvinner føler seg mer effektive og til nytte når de kan snakke seg gjennom en situasjon uten å måtte bruke fysisk

makt (Kirschman, 2007). Mange kvinner er også av den oppfatning at menn stoler for mye på sin egen fysikk og det å kunne ta kontrollen over situasjonen ved bruk av makt og muskler. I tillegg har flere kvinner en opplevelse av at mange menn overreagerer på enkelte situasjoner ved å ty til fysisk makt for tidlig istedenfor å bruke mer tid på å løse oppdraget på en mykere måte.

Som nevnt i eksempelet over kan begge løsninger være riktig, avhengig av hvordan man tilnærmer seg oppgaveløsningen, men også hvordan den berusede mannen selv responderer på konfrontasjonen med politiet. Det kan være tilfeller der tjenestemannen/kvinnen er nødt til å sette en grense for hva politiet skal akseptere når det gjelder oppførsel. Lagestad (2006) har i sin forskning åpnet for at menn i noen situasjoner raskere skjærer igjennom der det er nødvendig, mens kvinner i større grad kan utsette denne handlingen for lenge. Wathne (1996, s.101-108) diskuterer den "røffe" og den "myke" tilnærmingemetoden. Wathne (1996) skriver at de ulike tilnærmingene til en situasjon kan forklares med at kvinner er fysisk underlegne menn, både i forhold til egne kollegaer og publikum. Mange politikvinner mener selv at det kreves fysisk styrke fra en politibetjent for å kunne løse de ulike oppdragene på en god og adekvat måte. Ifølge Finstad (2000) kan man ikke se bort fra fysikk som en betydningsfull faktor for politifolk og eksemplifiserer dette med oppdrag hvor en må pågripe voldelige personer, trekke skadde personer ut fra bilvrak, eller gripe inn i slagsmål.

Politiets ansatte skal speile befolkningen for øvrig (POD, 2008, s 7). I dette ligger det også at mennesker er forskjellig, uansett kjønn. De ulikhetene de ansatte representerer kan være en styrke for oppgaveløsningen. Selv om alle skal behandles likt, kan man allikevel se at ulike situasjoner krever ulike kvalifikasjoner i oppgaveløsningen. Kvinner og menn er ulike, og som nevnt over har de til tider en ulik tilnærming til situasjoner (Kirschman, 2007, s. 227-232). Det viktigste er at menn og kvinner har noe å lære av hverandre i ordenstjenesten, og det er nettopp dette som kan være berikende for en kreativ og god oppgaveløsning. Og nettopp derfor kan det være viktig at det er en god kjønnsbalanse på ordensavdelingen.

For den enkelte kvinne vil det også være av betydning at de får den samme mulighet til å gjøre karriere innenfor ordenstjeneste som menn. Etter en viss tid i etaten er det naturlig at politifolk søker seg til lederstillinger eller operative spesialiststillinger som krever en viss erfaring fra ordenstjeneste og operativt arbeid. Skal dette være mulig for kvinner, er det viktig at politietaten finner årsakene til at kvinner slutter i ordenstjenesten slik at det er mulig å gjøre noe for å kunne skape like karrieremuligheter for begge kjønn, med eller uten barn og familie. Flere kvinnelige ledere er også et uttrykt mål for politietaten (POD, 2008, s. 12), og et virkemiddel kan være å få flere kvinner til å stå lenger i ordenstjenesten av overnevnte grunner.

## 2. TEORETISKE PERSPEKTIVER

Siden vår problemstilling innebærer fokus på kvinner, var det naturlig at kjønnteorier ble en del av teorigrunnlaget. Men når man skal forske på årsaker til at man forlater en arbeidsplass er det like naturlig å vurdere de mer generelle teoriene omkring jobb, motivasjon og tilfredshet. Vi ønsker i denne delen å finne teorier og forskning som kan si oss noe om forholdet mellom motivasjon, trivsel og tilfredshet med arbeidsplassen. Dette kan være en viktig faktor for at ansatte blir på en arbeidsplass, og således viktig for vår problemstilling.

### 2.1 Motivasjon og jobbtrivsel

*Motivasjon* er i følge Kaufmann og Kaufmann (2009, s.93) "en prosess som setter i gang, gir retning til, opprettholder og bestemmer intensitet i atferd". Motivasjonen kan forklare hvorfor to personer på samme arbeidsplass, med samme kompetanse, samme lønn og samme jobb presterer helt ulikt (Kaufmann og Kaufmann, 2009, s.93). Slik sett kan motivasjon ses på som en mobilisering av krefter og energi til å handle som vi gjør, også i jobbsammenheng.

Når det gjelder begrepet *trivsel*, handler det mer om en holdning man har, til f.eks. arbeidsplassen. Holdning beskrives av Kaufmann og Kaufmann (2009, s.209) som en "generell, evaluerende innstilling til et objekt. "Objektet" kan da som nevnt eksempelvis være arbeidsplassen. I vår undersøkelse blir dette ordentjenesten, og innholdet i denne. Trivsel vil derfor synke eller øke etter hvordan den enkelte til enhver tid evaluerer sin arbeidsplass.

For å belyse vår problemstilling er det interessant å se på det som kalles *jobbholdninger*. Kaufmann og Kaufmann (2009, s.211) beskriver jobbholdning som "relativt konsistente tanker, følelser og handlinger tilknyttet ulike sider ved jobben", og som ofte omtales med samlebegrepet *jobbtfredshet* eller *trivsel*. Vi vil fremover bruke begrepet *trivsel*. Ut fra dette kan trivsel forstås som "en positiv eller negativ evaluerende vurdering om jobb eller

jobbsituasjon" (Brief og Wiess, 2002, s.53). De to begrepene motivasjon og trivsel er sentrale i mange undersøkelser om arbeidslivet. Det finnes imidlertid ingen stor og samlende teori for temaet, men teorier og modeller er tildels overlappende (Kaufmann og Kaufmann, 2009, s. 94). Herzberg (1959), som vi kommer grundigere tilbake til, har utviklet en tofaktor-teori er eksempelvis vel så mye en jobbmotivasjonsteori som en trivselsteori. Hvorvidt det er en sammenheng mellom trivsel og jobbproduktivitet fremstår forskningsmessig som vanskelig å bevise eller forklare. Vår oppgave består imidlertid ikke av å påvise sammenhenger i forhold til produktivitet og motivasjon/trivsel på arbeidsplassen, men å finne årsaker til at man forlater ordenstjenesten i politiet. Derfor forholder vi oss til at det finnes stabilt klare sammenhenger mellom viktige faktorer i forhold til trivsel, fravær og personalgjennomtrekk. (Kaufmann og Kaufmann, 2009, s.214-216).

Det er sannsynlig at årsakene til at for eksempel kvinner slutter i ordenstjenesten kan ligge innenfor temaene jobbmotivasjonsteori og trivsel, og derfor blir disse sentrale i dette kapittel. Vi vil videre benevne disse begrepene som *motivasjon* og *trivsel*. Vi vil gjennomgå en del sentrale teorier, og drøfte disse kort i forhold til aktualitet for vår problemstilling.

### **2.1.1 Motivasjonsteorier**

I perioden 1924 - 1933 ble det gjennomført en rekke produktivitetsstudier ved Hawthorne-fabrikken i Illinois, USA. Studiet skulle undersøke hvilken effekt forandringer i det fysiske arbeidsmiljøet hadde på produktiviteten (Kaufmann og Kaufmann, 2009, s. 51-52). Men uansett hvilke forandring man la til grunn, økte produktiviteten. Arbeidernes produktivitet ble antatt påvirket av at de fikk oppmerksomhet. Hawthorne-studiene konkluderte med at lønn spiller mindre rolle for trivsel enn sosial anerkjennelse, og bidro til en rekke, store kartleggingsundersøkelser om trivsel i 1930-årene. Resultatene samsvarte med Hawthorne-studiene hvor følelse av anerkjennelse, selvstendighet, gode kolleger og meningsfulle jobber, hadde stor påvirkning på trivselen (Kaufmann og Kaufmann, 2009, s.211). Dette ga en ny retning innenfor organisasjons- og ledelsesteori som fokuserte mer på menneskers individuelle behov og motiver. Retningen ble kalt "nyhumanistisk", og den fokuserte

på lederskapsmessige elementer som kunne identifisere faktorer som gjør en bedre i stand til å motivere mennesker på en mest mulig human og effektiv måte (Strand, 2001, s.62-63).

Kaufmann og Kaufmann (2009, s.93) skiller mellom fire ulike motivasjonsteorier innenfor moderne organisasjonspsykologi og motivasjon i arbeidslivet: *Behovsteorier, kognitive teorier, sosiale teorier og jobbkarakteristika-modeller*. Behovsteorier defineres her som teorier som karakteriserer atferd som utløst av grunnleggende behov(Kaufmann og Kaufmann, 2009, s 94). Kognitive teorier er teorier hvor man hevder at motivert adferd utløses av forventninger om måloppnåelse. Sosiale teorier ser på motivasjon som basert på opplevelse av rettferdighet, mens jobbkarakteristika-modellen handler om motivasjonselementer i selve jobben. Disse teoriene er ikke konkurrerende, men snarere utfyller de hverandre (Kaufmann og Kaufmann, 2009, s. 94)

Vi vil i stor grad konsentrere oss om enkelte av behovsteoriene og jobbkarakteristika-modellene, men vil også kort nevne noe om kognitive teorier.

### **2.1.2 Behovsteorier**

En av de mest markante forskerne innenfor behovsteoriene er Abraham Maslow (1954). Han hevdet at menneskers ulike behov kan presenteres i et hierarkisk system hvor tilfredsstillelse av behov på hvert underliggende nivå er en forutsetning for tilfredsstillelse av neste nivå. Fysiologiske behov regnes her som helt grunnleggende, etterfulgt av sosiale behov. Kun når disse er tilfredsstilt oppstår behovet for selvrealisering (Maslow, 1954, s.35-38). Maslows "behovspyramide" starter nederst med tre grunnleggende behov, såkalte underskuddsbehov. De to øverste er overskudds- eller vekstmotiver.

Det nederste behovet i "behovspyramiden" til Maslow (1954) er *fysiologiske behov*. I arbeidslivssammenheng handler dette om for eksempel en minimumslønn for å forsørge seg selv og familien. Det neste behovet er *sikkerhetsbehov* som handler om de sikkerhetstiltak som er iverksatt i det fysiske arbeidsmiljøet, for eksempel sikkerhetsrutiner for å unngå

skader i jobben. Det kan også handle om trygghet for å beholde jobben. Det neste behovet som skal dekkes er *sosiale behov*. Dette behovet handler om å ha gode venner, gode kolleger, og sosiale omgivelser som formidler støtte og aksept. Disse underskuddsbehovene må være dekket før man kan få tilfredsstilt overskudds- eller vekstmotivene.

Det første vekstmotivet er *aktelse*. Dette handler om å få anerkjennelse fra andre mennesker, og ha god selvrespekt. Men det handler også om et ønske om å prestere og ha prestisje på arbeidsplassen. Det siste vekstmotivet er *selvaktualisering*. Dette motivet er det øverste i ”behovspyramiden” til Maslow (1954), og handler om å realisere sine potensialer i form av iboende anlegg, evner og egenskaper.

Maslows (1954) motivasjonsteori er brukt som grunnlag videre i den ny-humanistiske tenkemåten. Den er konkretisert, og satt i sammenheng med trivselsfaktoren. Grunntanken var at alle mennesker har behov for å realisere sine evner i en sosial organisatorisk kontekst, og at dette i sterk grad var avhengig av (god) ledelse (Strand, 2001, s.63). Kaufmann og Kaufmann (2009, s.96-97) påpeker imidlertid at hele teorien ikke lett lar seg bekrefte gjennom empirisk forskning, men at hovedskillet mellom underskuddsbehov og vekstbehov synes å bli bekreftet. Eksempelvis viser de til en studie av Porter (1961) som viser at folk som arbeider på et lavt nivå i organisasjonen i stor grad kun får tilfredsstilt sine underskuddsbehov i jobben (Kaufmann og Kaufmann, 2009, s. 96). De som jobber på et høyere nivå i organisasjonen har lettere for å få tilfredsstilt sine vekstbehov. Forskningsmessig er det vanskelig å finne resultater som støtter teorien om at man må tilfredsstille nivå en, før man kan gå videre til nivå to. Herzberg (1959) og Hackman og Oldham (1980) viser en større grad av fleksibilitet i forhold til Maslows (1954) nivåer. Her finnes ingen nivåer som man må oppfylle før man kan bevege seg ”videre” i en behovspyramide. De har heller ikke rangert sine faktorer som Maslow (1954), men heller sagt noe om at frafall av en eller flere av faktorene kan føre til redusert motivasjon.

Maslows (1954) behovspyramide er av noe eldre årgang. Siden den gang har arbeidslivet endret seg en del, og da spesielt i Norge. Men teorien har på mange måter aktualitet også i



dag, selv om momentene som ble eksemplifisert i forhold til teorien er noe annerledes i dag. Vi kan for eksempel aktivt fortrenge et behov på et lavere nivå for å få tilfredsstilt et behov på et høyere nivå (Kaufmann og Kaufmann, 2009, s.96). Et klassisk eksempel er personen som gjør alt for å oppnå prestisje og status gjennom å bli leder, og gjennom dette gir delvis avkall på et godt forhold til sine kolleger og venner. Det viktigste i forhold til denne teorien ifølge Kaufmann og Kaufmann (2009), er å slå fast at mennesker ikke er fysiske systemer som forklares i absolutte forklaringsmodeller, som f. eks i fysikken. Det handler mer om å finne generelle retningslinjer for atferd som kan benyttes til å forstå, forklare og forutsi menneskers atferd med en rimelig grad av sannsynlighet. Det viktigste for oss i forhold til vår problemstilling er vekstbehovene i modellen. Disse tar for seg anerkjennelse, ønske om å prestere, og å ”realisere sine potensialer”. Vi ser for oss at dette kan ha betydning for vår problemstilling dersom det for eksempel ikke er mulig for kvinner for eksempel å få brukt sine evner på ordensavdelingen. Dette kan føre til at de ønsker å jobbe på andre avdelinger hvor de ser større muligheter til å videreutvikle seg.

### **2.1.3 Kognitive teorier**

I tradisjonell kognitiv teori understrekes det at handlinger som oftest er et resultat av rasjonelle bevisste valg (Kaufmann og Kaufmann, 2009, s.97). Hovedtanken er at mennesker er motivert til å arbeide bare hvis "belønningen" er god nok. "Belønningen" i denne forstand er alt fra lønn til tilfredsstillelse av behov som prestisje og egen suksess. Motivasjonen påvirkes av den subjektive forventningen om at innsats vil gi resultater, om arbeidet som utføres gir den belønningen man forventer, og om hvilken verdi den forventede belønningen har for personen. De tre komponentene står i et multiplikativt forhold til hverandre, dvs at dersom den ene komponenten er null, blir den samlede motivasjonen lik null.

Denne teorien har ført til mye forskning, som stort sett bekrefter de grunnleggende antakelsene. Enkelte antakelser, som f.eks. hypotesen om det multiplikative forholdet, er noe mer tvilsom (Kaufmann og Kaufmann, 2009). Når den subjektive forventningen om belønning er høy, og at vi vil få belønningen, vil ikke totalmotivasjonen bli fraværende selv om verdien på belønningen for oss ikke er så stor (Kaufmann og Kaufmann, 2009, s.99).

*Målsettingsteori* har mange fellestrekk med forventningsteoriene. Teorien vektlegger kognisjon, forventning om hva en gitt atferd vil føre til av konsekvenser, og de faktiske konsekvenser av handlingen. Forskjellen ligger primært i at denne teorien også legger vekt på intensjoner og mål. Locke og Latham (i Kaufmann og Kaufmann, 2009, s.100) utviklet denne teorien, og den kan betraktes som en variant av kognitiv forventningsteori hvor målets betydning som motivasjonsfaktor er av særlig betydning. De viktigste prinsippene er at spesifikke mål gir bedre ytelse enn generelle mål, at vanskelige mål har større motiverende effekt enn enkle mål (dersom de blir akseptert), og at tilbakemelding om resultater fører til større ytelse enn ingen tilbakemelding. Det siste er ikke minst viktig, da tilbakemeldingen øker effekten av spesifikke og utfordrende mål (Bjørvik og Haukedal, 2001, s.126). Denne teorien handler mer om økt produktivitet gjennom høyere motivasjon, og ligger litt utenfor vår problemstilling. Vi skal ikke undersøke om høyere motivasjon gir høyere produktivitet, men om høyere motivasjon gjør at man er mer tilfreds med arbeidsplassen, og således ikke slutter. Poenget vi tar med oss fra de kognitive teoriene er nettopp at forventninger som den enkelte har blir innfridd. Dette kan ha betydning for vår problemstilling. Da tenker vi for eksempel på at de ansatte på ordensavdelingen høyst sannsynlig har forventninger til arbeidsinnholdet, både i forhold til hva de skal gjøre, og at de får tilbakemeldinger på det de har gjort. Dersom kvinner i stor grad ikke føler at de får tilbakemeldinger fra sine ledere, kan dette bli en utilfredsstillende arbeidssituasjon. Tilbakemeldinger fra ledere ser ut til å være en viktig motivasjonsfaktor, og dersom dette uteblir kan det føre til at kvinner slutter i ordenstjenesten.

## **2.1.4 Jobbkarakteristika-modeller**

### **Herzberg (1959)**

Vi har tidligere i dette kapitlet nevnt Frederick Herzberg (1959) Han utviklet en teori som vakte stor interesse fordi den utfordret gjengse oppfatninger av de underliggende dimensjonene ved jobbegenskapene (Kaufmann og Kaufmann, 2009, s.108). Herzberg (1959) forsket blant et stort antall arbeidere, og ba dem om to ting: Beskrive en situasjon som hadde ført til trivsel på jobben, og beskrive en situasjon som hadde ført til mistrivsel på jobben. Konklusjonen ble at de faktorene som hyppigst ble nevnt som årsak til trivsel,

var andre enn de som ble sett på som årsaker til mistriksel. Den vanlige oppfatningen er at mistriksel er det motsatte av triksel, mens Herzbergs (1959) konklusjoner fastslo at dette var to forskjellige dimensjoner. Herzberg (1959) fant derfor grunnlag til å skille mellom *motiveringsfaktorer* som virker fremmende på triksel, og *hygienefaktorer* som får effekt ved fravær av negative arbeidsbetingelser. Herzberg kom derfor fram til følgende:

Hygienefaktorer kan skape mistriksel i den grad de ikke er til stede, men ikke triksel selv om de er til stede. Motivasjonsfaktorene skaper triksel i den grad de er til stede, men ikke mistriksel dersom de ikke er til stede.

De faktorene som ble nevnt hyppigst i forhold til triksel var: Tilfredsstillelsen ved å fullføre en jobb, hevde seg, løse problemer og se resultater av sitt arbeid. Herzberg (1959) har kalt dette punktet *prestasjoner*. Herzberg (1959) nevner videre at det å få *anerkjennelse* for godt utført arbeid er en viktig motivasjonsfaktor som bør være til stede. Anerkjennelsen bør gjerne være i form av konkret ros. Hvem som gir anerkjennelsen er mindre viktig. Videre konkluderer Herzberg (1959) med at enhver arbeidstaker bør ha en mulighet til medbestemmelse og kontroll over egen arbeidssituasjon. Herzberg (1959) mener dette handler om hvilket *ansvar* arbeidstakeren selv bør kunne ha i forhold til sin egen arbeidssituasjon. Det bør videre være mulighet for *personlig vekst*. Dette punktet handler om muligheten til å avansere, lære noe nytt, og prøve nye ferdigheter.

Faktorene som oftest ble nevnt i forbindelse med mistriksel var: *Bedriftspolitikken*, eller mer konkret den delen av bedriftspolitikken som har innvirkning på arbeidsforholdene til den enkelte ansatte. Herzberg (1959) nevner også at det synes viktig at lederen har den riktige kompetansen, at han/hun er rettferdig, og er villig til å delegere ansvar. Dette punktet går direkte på *ledelse*. Et annet punkt som blir nevnt i forbindelse med mistriksel er *mellommenneskelige forhold*. Dette omhandler de sosiale relasjoner på arbeidsplassen, både mellom ansatte, og mellom ansatte og ledelsen. *Lønn og sikkerhet* nevnes også hyppig i forbindelse med mistriksel. Dette handler om rettferdig lønn og trygge arbeidsforhold. Herzbergs (1959) siste punkt når det gjelder faktorer som blir nevnt i forbindelse med mistriksel, er *arbeidsbetingelser*. Dette handler om arbeidsmengde, om forholdene på arbeidsplassen, og statusforhold på jobben.

Herzbergs (1959) tofaktor-teori har en klar sammenheng med Maslows (1954) behovspyramide. Herzbergs (1959) hygiene faktorer omfatter Maslows (1954) nedre del av pyramiden, underskuddsbehovene. Motivasjonsfaktorene til Herzberg (1959) tar for seg øvre del av Maslows (1954) behovspyramide, vekstbehovene.

Kaufmann og Kaufmann (2009, s.212) karakteriserer Herzbergs (1959) tofaktor-teori som den første fullstendige teorien om jobbtillfredshet. Hovedtanken er at en person som trives er en produktiv medarbeider. Herzberg (1959) mener også at dersom motivasjonsfaktorene er tilfredsstilt, vil arbeidstakeren være tilfreds og trives på arbeidsplassen. Dersom de ikke er tilfredsstilt, vil arbeidstakeren ikke føle mistriivsel, men bli distansert og nøytral. Som tidligere nevnt vil hygiene faktorene på samme måte skape mistriivsel dersom de er fraværende, men ikke trivsel dersom de er til stede. Kritikken mot Herzberg (1959) går først og fremst på hovedtanken om at en person som trives er en produktiv arbeidstaker, noe som det nødvendigvis ikke er samsvar mellom.

Vi mener at deler av tofaktor-teorien til Herzberg (1959) kan være anvendelig som utgangspunkt for vår problemstilling. Vi ønsker å finne årsaker til at kvinner slutter, og om dette kan ha sammenheng med at de er lite motivert og derigjennom har lavere trivsel. De momenter som er nevnt som motivasjonsfaktorer i Herzbergs (1959) modell vil derfor være en del av vurderingsgrunnlaget når vi lager spørsmål om motivasjonsfaktorer.

Fra tiden Maslow (1954) og Herzberg (1959) introduserte sine teorier, har det vært store endringer i arbeidslivet i Norge, eksempelvis ny arbeidsmiljølov. Denne loven tok sikte på å lovregulere mye av det som fremkommer som hygiene faktorer og underskuddsbehov. På den måten er arbeidsgivere mer eller mindre tvunget til å gjøre arbeidsplassen bedre for den ansatte, både i forhold til trygghet på arbeidsplassen, og i forhold til jobbinnholdet. Det har i tillegg vært stort fokus på likelønnsprinsipper, minstelønn og de ansattes rettigheter. Dette tilsier at underskuddsbehovene til Maslow (1954) og hygiene faktorene til Herzberg (1959) i stor grad er ivaretatt på de fleste arbeidsplasser gjennom lov. I vår oppgave vil vi forsøke å finne egne ”hygiene faktorer” som kan si noe om hvilke områder som er problematiske på ordensavdelingen i politiet i dag. Dette vil avvike noe fra Herzbergs (1959) hygiene faktorer, men vil også ta med seg enkelte momenter som mellommenneskelige

forhold og arbeidsbetingelser. Det tilsier også at vi ikke vil bruke underskuddsbehovene til Maslow (1954). Vi vil i stor grad konsentrere oss om problemstillinger som er kjent både av oss som ansatte, og gjennom tidligere forskning på politietaten, for eksempel Finstads ”Politiblikket” (2000), i tillegg til de områder som vår forundersøkelse avdekker.

### **Thorsrud og Emery (1969)**

Einar Thorsrud og Fred Emery (1969) har videreført Herzbergs (1959) teorier i et prosjekt som har blitt omtalt som banebrytende i Norge (Strand, 2001, s.63). I følge Thorsrud og Emery (1969) har mennesker andre behov og ønsker enn kun lønn, sikkerhet, arbeidstid og trygge arbeidsplasser. De mente disse ytre elementene var nødvendig, men ikke nok til å skape fornøyde ansatte. De ytre elementene kunne holde til et visst nivå, men derfra og ut måtte også andre elementer være på plass. Det er også viktig å presisere at Thorsrud-prosjektet hadde et videre mål enn å påvirke arbeidernes motivasjon gjennom jobbtilfredshet og jobbproduktivitet. Prosjektet handlet også om å skape nye organisasjonsformer som i større grad tok innover seg medvirkning og demokrati på arbeidsplassen (Kaufmann og Kaufmann, 2009, s.110). Thorsrud og Emery (1969) presenterte en liste over psykologiske jobbkrav som skulle tilsi at arbeidstakerne i større grad skulle få dekket sine behov når det gjaldt innholdet i arbeidet, og arbeidet i seg selv.

Det første kravet var at man har et behov for et innhold i jobben som fordrer noe ut over ren utholdenhet, og som betyr et visst *minimum av variasjon*, selv om dette ikke nødvendigvis innebærer noe stadig nytt i jobben. Et annet krav er man har et behov *for å kunne lære noe i jobben*, og *å fortsette å lære noe*, og at dette bør være en del av jobbinnholdet. Et tredje krav er at man har et behov for *å kunne treffe beslutninger*, i det minste innenfor et avgrenset område som den enkelte kan kalle sitt eget. Det fjerde kravet er behov for *anseelse*, i det minste en viss grad av mellommenneskelig støtte og respekt på arbeidsplassen. Man har også et behov for å se sammenheng mellom arbeid og omverden, i det minste mellom det man utfører i arbeidet, og det som betraktes som nyttig, verdifullt og meningsfullt. Det siste kravet er behovet for å se at jobben er forenelig med en ønskelig fremtid uten at dette nødvendigvis innebærer avansement.

Thorsrud-prosjektet ble kalt "Industrielt demokrati-program (IDP)". Prosjektet ble så vidt anerkjent at det i 1977 ble innarbeidet i arbeidsmiljøloven, formulert som psykologiske

jobbkraav. For vår oppgave vil det være naturlig å ta utgangspunkt i disse faktorene/jobbkraavene når vi utformer spørsmål om jobbmotivasjon. Det å være motivert for arbeidet kan i mange sammenhenger motvirke negative tanker i forhold til problematiske områder. Dersom motivasjonsfaktorene ikke er til stede, kan dette føre til at problemene forsterkes ved en ensidig fokusering på alt som er galt.

### **Hackman og Oldham (1980)**

Nyere forskning har forsøkt å utvikle mer systematiske modeller for å skape en arbeidsplass som gir den enkelte best mulig motivasjon. En godt utviklet modell er laget av Richard Hackman og Greg Oldham (1980). Modellen tar utgangspunkt i sentrale trekk som antas å ha betydning for enhver jobb, og skulle være egnet til å engasjere individets indre motivasjon for arbeidet. Disse sentrale trekkene beskriver Hackman og Oldham (1980) slik:

Jo mer *varierte ferdigheter* som inngår i jobben, desto mer motivasjonsengasjerende er den. Videre er *oppgaveidentitet* viktig i forhold til å engasjere individets indre motivasjon.

Spørsmålet er da hvor helhetlig jobben anses av arbeidstakeren. Det er mer motiverende å gjøre hele jobben, en fliker av et helt produkt. *Oppgavebetydning* er viktig for den ansatte. Dette handler om hvordan arbeidstakeren ser sin jobb i et helhetlig perspektiv, og at det man gjør er en viktig del av en større betydning og at den gir mening. I hvilken grad arbeidstakeren har full kontroll og ansvar for sin egen arbeidsplass er viktig for den indre motivasjonen. Hackman og Oldham (1980) kaller dette punktet for *autonomi*.

*Tilbakemeldinger* om hvordan vi utfører vårt arbeid er også i denne teorien svært sentralt. Det handler ikke bare om ros, men også om konstruktive korreksjoner som kan gjøre arbeidsutførelsen bedre.

Hackman og Oldhams (1980) modell inneholder mange av Thorsrud og Emerys (1969) momenter når det gjelder jobbinnhold. Selv om det finnes forskjeller, er det flere sentrale punkter som går igjen i begge. De er på den måten ikke konkurrerende, men overlappende (Kaufmann og Kaufmann, 2009). Den største forskjellen er at punktene har ulik vektning. For Thorsrud og Emery (1969) var det viktigste at enhver arbeidsplass inneholder et minimum av psykologiske jobbkraav, mens Hackman og Oldham (1980) i større grad legger

vekt på å øke motivasjonen ved å øke tilstedeværelsen av sine sentrale punkter. Kaufmann og Kaufmann (2009, s.112) understreker at når det snakkes om jobbkarakteristika, handler det om individets subjektive opplevelse av hva som er viktig, og ikke hva andre mener. De mener også at det er viktig å ta hensyn til individuelle forskjeller hos arbeidstakere. Noen arbeidstakere kan eksempelvis ønske seg en enkel og grei jobb, som *ikke* krever verken ferdigheter eller variasjon. Kaufmann og Kaufmann (2009) legger også til grunn at dersom en person er grunnleggende misfornøyd med jobben sin, er det svært vanskelig å skape motivasjon gjennom arbeidsvariasjon, e.l. Trivsel er kanskje den viktigste faktoren for at man ikke skal slutte, og den henger nøye sammen med jobbutforming. Dette er noe vi vil bruke i vår oppgave, da sammenhengen mellom trivsel og innholdet i arbeidet synes viktig. Dersom vår undersøkelse avdekker at kvinnene ikke er fornøyd med innholdet i ordenstjenesten, vil dette kunne være en årsak til at de slutter, eller at de forsvinner til andre avdelinger.

### **Jacobsen og Thorsvik (2008)**

Jacobsen og Thorsvik (2008, s.241) mener det er viktig å fokusere på hvordan arbeidsoppgavene er utformet, og medarbeidernes mulighet til å evaluere resultatet av egen innsats. Dette beskrives som en psykologisk kontrakt mellom medarbeideren og organisasjonen. De fremhever også gode utviklingsmuligheter som et sentralt kriterium som arbeidstakere vurderer i forhold til ny arbeidsplass. Jacobsen og Thorsviks (2008) tanker om at gode utviklingsmuligheter er viktig representerer ikke noe revolusjonerende i forhold til Thorsrud/Emery (1969) og Hackman/Oldham (1980). Selv om det ikke spesifiseres direkte, har begge med seg tankene om at det å lære noe, og fortsette å lære, er viktig for at man trives på jobb. Det spesielle med Jacobsen og Thorsvik (2008) er at de nevner det som et sentralt kriterium som arbeidstakere vurderer i forhold til *ny arbeidsplass*. For vår del handler det ikke om ny arbeidsplass som sådan, men om endrede arbeidsoppgaver innenfor samme arbeidsplass. Allikevel er dette et viktig moment, all den tid det handler om årsaker til at man slutter med en type arbeid, og starter med noe nytt. Vi ønsket i vår undersøkelse å se om utviklingsmuligheter, eller manglende sådanne, kan ha innflytelse på hvorvidt kvinner blir på orden, eller slutter.

De teorier og forskning som her er nevnt viser sammenhengen mellom jobbinnhold, motivasjon og trivsel. Vi ville derfor utforme spørsmål som kan gi oss svar om motivasjonsfaktorene er til stede hos våre respondenter. Fravær av disse faktorene kan være en viktig årsak til at ansatte ikke trives, og derfor slutter i jobben. Selv om vi her fokuserer kun på motivasjonsfaktorer, eller fravær av disse, vil vår spørreundersøkelse ikke kun handle om tilstedeværelse eller fravær av motivasjonsfaktorer. Undersøkelsen skal i stor grad handle om "negative faktorer", faktorer som ved sin tilstedeværelse skaper mistriivsel. De teorier som her er omhandlet definerer ikke slike faktorer presist, men som for eksempel "arbeidsbetingelser" og "ledelse". Dette danner bakteppe for de spørsmål som tar sikte på å finne årsaker til at kvinner slutter på orden, eller problematiske faktorer for de som ikke har sluttet på orden.

### **Griffeth og Hom (2001)**

Vi har også undersøkt om det finnes modeller som mer presist kan brukes i vår undersøkelse. Det vil si modeller som kan gi oss et klarere svar på problemstillingen. De fleste forklaringsmodeller for hvorfor ansatte slutter i jobben sin tar utgangspunkt i holdninger om jobben, slik som trivsel og organisasjonstilhørighet (Maertz, 2004, s.106). Et eksempel er Griffeth og Hom (2001) forklaringsmodell for hvorfor folk slutter i jobben sin. De fokuserer på fire hovedkomponenter: *Jobbtilfredshet*, *organisasjonsengasjement*, *alternativer i markedet* og *sjukk*.

*Jobbtilfredshet/trivsel* er som nevnt tidligere "en positiv eller negativ evaluerende vurdering om jobb eller jobbsituasjon" (Brief og Wiess, 2002, s.53). Denne definisjonen kan brukes som et utgangspunkt også i denne modellen. Dette innebærer at det ikke kun er ens egne arbeidsoppgaver på jobben som evalueres, men en totalvurdering av hele arbeidsplassen. Griffeth og Hom (2001, s.120-121) slår fast at forhold knyttet til arbeidsoppgavene og arbeidssituasjonen, belønning/kompensasjon, forhold til ledere, forventninger som ikke blir innfridd, eller begrensende forhold for karriere og utviklingsmuligheter, påvirker trivselen. Selv om det er mulig å lage et overordnet mål på trivselen ut fra disse faktorene, anbefaler Griffeth og Hom (2001, s.124) at man ser på faktorene adskilt. På denne måten kan man



skille ut faktorer som skaper enten trivsel eller mistrivsel. Når man har gjort dette kan man iverksette ulike tiltak for å fjerne, eller minske faktorer som skaper utilfredshet.

*Organisasjonstilhørighet* eller *organisasjonsengasjement* er jobbholdninger som også er nevnt i modellen. Bakgrunnen for begrepet stammer fra organisasjonspsykologien i 1980-årene hvor fenomenet *commitment* gjorde seg sterkt gjeldende (Kaufmann og Kaufmann, 2009, s.216-217). Organisasjonsengasjement defineres vanligvis som "den relative styrken i individets identifikasjon med og involvering i en spesiell organisasjon".

Organisasjonsforpliktende engasjement anses som en kontinuerlig prosess hos arbeidstakeren. Ledelsen har stor påvirkningskraft på hvordan arbeidstakerne identifiserer seg med mål og oppgaver i organisasjonen. Salancik (1977, i Kaufmann og Kaufmann, 2009) har identifisert *fire* grunnleggende påvirkningsfaktorer:

Individet har et stort ønske om å bli sett, og få anerkjennelse for jobben man gjør. Tilbakemeldinger anses som et konkret bevis på det "å bli sett", og kalles her ved en fellesbetegnelse for *synlighet*. Synlighet må kombineres med *tydeliggjøring* av arbeidstakerens jobbatferd, ved f.eks. at de kan sette sitt navn på produkter. Dette kan være relativt vanskelig i mange typer yrker, f.eks. politiet. *Irreversible goder*, for eksempel gode forsikringsordninger på arbeidsplassen som vil bidra til høyere grad av identifisering og forpliktende engasjement for arbeidstakeren i forhold til arbeidsplassen. Større *personlig ansvar* i jobben øker arbeidstakerens jobbengasjement. Medvirkning i beslutningsprosesser er f.eks. viktig for å øke ansvarsfølelsen hos arbeidstakeren.

Enkelte av momentene kan være vanskelig å overføre til vår undersøkelse. *Tydeliggjøring* og *irreversible goder* er eksempler på momenter som er vanskelig å overføre til ordensavdelingen i politiet, mens f.eks. *synlighet* og *personlig ansvar* vil kunne komme til anvendelse. Disse to områdene er relativt like Hackman og Oldhams (1980) *tilbakemelding* og *autonomi*, og kan på samme måte være med på å skape et grunnlag for hvilke motivasjonsfaktorer som bør være til stede i en ordensavdeling.

*Alternativer i markedet* er den tredje komponenten i Griffeth og Homs (2001) modell. I forhold til vår undersøkelse må den ses i et videre perspektiv, og mer som alternativ jobb

innenfor samme arbeidsplass, et "indre jobbmarked". Når man vurderer denne komponenten bør man ha med seg perspektivet om det rasjonelle mennesket som velger det som synes best for han/henne der og da. Mobley (1977, i West, 2004, s.249) mener at individet straks vil begynne å sammenligne en mulighet til ny jobb med sin nåværende, hvis han/hun klarer å identifisere alternativet. Dersom han/hun oppfatter det nye alternativet som bedre, vil vedkommende bytte jobb. For vår oppgave er det noe usikkert om "alternativer i markedet" kan brukes som komponent. Vi er ikke ute etter å finne ut hvorfor kvinner slutter i etaten, men hvorfor de slutter på ordensavdelingen. På en måte kan tanken om at det finnes bedre alternativer *internt* i etaten brukes, mens det på en annen måte kan tenkes at det å slutte i politietaten handler om en helt andre begrunnelser. Politiet er en relativt sikker arbeidsplass, dvs. at det skal mye til for at man skal miste jobben. Dersom dette er viktig, vil en evt. ny arbeidsplass måtte inneholde tilsvarende grad av trygghet. Det kan også handle om lønnsbetingelser som er umulig å oppnå i statlig sektor, inkludert innen politiet. Derfor kan det handle om andre begrunnelser enn det vi undersøker, og derfor synes dette momentet som vanskelig å overføre. Allikevel vil vi ta med oss at en *samlet vurdering* av sin nåværende jobb kontra alternativet, kan ligge til grunn for at man bytter arbeidsplass. Dette kan handle om et eller flere områder som i sum blir det utslagsgivende for at man slutter i den jobben man har.

*Sjokk* kan i følge forskning føre til at ansatte som er svært tilfreds med jobben sin, allikevel velger å bytte til noe annet (Griffeth og Hom, 201, s.141) Eksempler på sjokk kan være graviditet, sykdom, sin partners jobbsituasjon, e.l. Dette påvirker ikke trivselen på arbeidsplassen, men man velger allikevel å bytte til annet arbeid. Det kan også være forhold på jobben som ansettelse av ny leder eller følelsen av å bli forbigått i forhold til forfremmelse, som får direkte konsekvens for personens trivsel på arbeidsplassen (West, 2004, s.234).

I forhold til vår oppgave kan det by på noen problemer å bruke slike forklaringsmodeller som f.eks. Griffeth og Hom (2001). Uansett vil underlaget/bakgrunnen for modellen være interessant for vår forskning, og da spesielt i forhold til trivsel på arbeidsplassen. Eksempelvis: Jobbtfredshet og organisasjonstilhørighet inkluderer i hovedsak de seks

elementene Thorsrud og Emery har presentert, men er ikke begrenset til kun disse. *Synlighet* tilsvarer for eksempel mye av det Hackman og Oldham (1980) beskriver som tilbakemelding, eller som Herzberg (1959) kaller anerkjennelse. Som nevnt tidligere kan *Alternativer i markedet* være vanskelig å overføre, selv om dette kan være for eksempel bytte av jobb internt i politietaten på grunn av et eller flere områder som er problematiske. Modellen inneholder også tanker om et videre perspektiv enn å finne ut hvorfor man slutter. Modellen skal kunne identifisere hva som bør gjøres framover for at folk ikke skal slutte. Dersom vår problemstilling besvares, vil resultatet kunne være et nyttig verktøy for det videre arbeidet med å beholde kvinner på ordensavdelinger. Slikt sett er modellens prinsipper viktig, og samtidig ivaretas de aller fleste punkter i modellen av de teorier som vi har gått gjennom.

## **Oppsummering**

I denne teoridelen har vi trukket fram teorier fra forskjellige typer motivasjonsteorier. Teoriene skal hjelpe oss til å identifisere relevante variabler, og de skal fungere som verktøy for å analysere det innsamlede datamaterialet. Det viktigste for vår problemstilling er å få identifisert viktige motivasjonsfaktorer som vi ønsker å bruke i vår undersøkelse. Dersom disse motivasjonsfaktorene er til stede og kvinnene trives på arbeidsplassen, kan dette føre til at kvinner ikke slutter på orden. Selv om vår oppgave er å finne ut hvilke årsaker det er til at kvinner forlater ordensavdelingen, kan dette like gjerne handle om at positive faktorer (motivasjonsfaktorer) ikke er til stede, som det kan handle om tilstedeværelse av problematiske faktorer.

## **2.2 Kjønnsteorier**

Siden vår problemstilling fokuserer på kvinner og arbeidsliv, vil kjønnsteorier være en naturlig del av vårt teoretiske rammeverk. Vi vil derfor ta for oss noen sentrale teorier og forskning som beskriver forholdet mellom kjønn og arbeidsliv, og som kan belyse vår problemstilling.

### 2.2.1 Preferanseteori

I Norge i dag er det ulikheter med henhold til det enkeltes kjønns deltakelse i arbeidslivet. Norske kvinner deltar i større grad i arbeidslivet enn andre nasjoners kvinner. Norske kvinner og menn velger derimot forskjellig i forhold til type yrke og arbeidstid. Og til tross for høy deltakelse i arbeidslivet, ligger norske kvinner et stykke fra verdenstoppen når det gjelder hvor stor mulighet de har for å bli ledere (Birkelund og Petersen, 2006, s.131). Birkelund og Petersen (2006, s.131-134) legger vekt på at kvinner og menn velger ulikt i arbeidsmarkedet, og mener at det kan forklares på ulike måter. Dette er forklaringer som ofte supplerer hverandre mer enn ekskluderer hverandre. En forklaring de trekker inn er at kvinner kan bli offer for fordommer i form av at de ikke ansettes som følge av at arbeidsgivere antar at de skal ha barn og derfor vil være borte fra jobben for en tid fremover. En annen type diskriminering er mannlige arbeidsgiveres generelle fordommer mot å ansette kvinner istedenfor menn. Birkelund og Petersen (2006) forklarer også at kvinners valg i arbeidsmarkedet kan ha med at menn og kvinner har ulike *preferanser*. De beskriver at kvinner bruker mer tid til barn og familie, har perioder med yrkesavbrudd og/eller arbeider mye deltid. I følge Birkelund og Petersen (2006) ønsker ikke kvinner lange arbeidsdager og stillinger som medfører stort ansvar. Dette fordi slike stillinger ikke lar seg kombinere med barn og familieliv. Kvinnene velger derfor å prioritere familien, og nedprioriterer sine egne muligheter i arbeidsmarkedet, i hvert fall mens barna er små. Menn har ikke de samme holdningene til arbeidsliv og familie. De lar egen utvikling og karriere gå foran i prioriteringskampen med familielivet. Uansett hva grunnene til disse ulike preferansene er, biologiske, sosiale forhold eller annet, vil virkningen være den samme: Kvinner og menn antas å ha ulike preferanser når det gjelder familie, utdanning og jobb. Birkelund og Pettersen (2006) henviser til statistikk fra NHO for å bekrefte de ulike preferansene. Statistikken forteller at menn finner seg bedre betalte jobber, og jobber mer når de får barn. Kvinner derimot, reduserer arbeidstiden sin, eller finner seg jobber som er dårligere betalt. Det finnes både norske og internasjonale studier som konkluderer med at det å få barn påvirker kjønne på ulike måter med henhold til arbeidslivet og familielivet. I arbeidslivet taper kvinner i forhold til arbeidstid, lønnsutvikling og karrieresjanser når de får barn. Menn påvirkes derimot lite på denne arenaen når de får barn (Halrynjo, 2009, s.14). ”Det store bildet er altså preget av enighet om at det eksisterer et til dels konfliktfylt spenningsforhold mellom tilpasning til arbeid og familie, mellom omsorgsansvar og karriere – med kjønnede konsekvenser” (Halrynjo, 2009, s.14). Halrynjo (2009) påpeker

videre at det er flere forklaringsmuligheter til hvorfor dette konfliktfylte spenningsforholdet skjer, og hvorfor det skjer igjen og igjen. Rent tradisjonelt råder forklaringer som omhandler den enkeltes egne valg og preferanser, mens det på den andre siden finnes forklaringer som forklarer spenningsforholdet med de praktiske problemene som oppstår (Halrynjo, 2009, s.14-15).

Hakim (2000) har introdusert en teori som kalles *preferanseteorien*. Hensikten til Hakim var å forklare kvinners valg mellom jobb og familie. Teorien er først og fremst myntet på kvinnes valg, og ikke menns valg. Hakims (2000) preferanseteori forutsetter at kvinnene har reelle valgmuligheter i form av bl.a. tilgang til deltidsjobber. Så lenge disse valgmulighetene finnes, sier preferanseteorien at de ulike kjønnsmessige tilpasningene til jobb og omsorg for familie er uproblematisk. Preferanseteorien har fire sentrale grunnsteiner:

1. Flere ulike sosiale og arbeidsmessige endringer i slutten av forrige århundre dannet et nytt grunnlag for kvinners muligheter i dette århundre. For det første fikk kvinner en selvstendig kontroll over om de ønsket å bli gravide. For det andre fikk kvinner samme rettigheter og muligheter på arbeidsmarkedet som menn. Den tredje endringen var at kvinner i større grad søkte jobber mot ”hvitsnipp”-arbeid. For det fjerde ble det i større grad skapt arbeidsplasser for personer som ikke ønsket å prioritere lønn og karriere fremfor andre interesser. Den femte og siste endringen var økt vektlegging av holdninger, verdisyn og personlige preferanser innenfor valg av livsstil i et liberalt moderne samfunn.
2. Kvinner har ulike preferanser og prioriteringer når det gjelder konflikten mellom familie og arbeid. De er derfor også ulike i sine arbeidsmønstre og arbeidshistorier. Hakim deler kvinnene inn i tre ulike preferansegrupper, og kaller disse for idealgrupper. Størrelsene på de tre gruppene varierer i rike moderne samfunn som følge av det enkelte samfunns politikk. Den første preferansegruppen kaller Hakim for de *hjemmeværende*. Disse ser på familielivet og barn som noe de ønsker å prioritere gjennom resten av livet, og de ønsker ikke å være i lønnet arbeid. Den største gruppen kaller Hakim for *adaptive*. De ønsker å kombinere arbeid og familie, men er ikke fullstendig

opptatt av karriere eller egne arbeidsønsker. Den siste gruppen er en gruppe hvor *barnløse* kvinner finnes. Disse har dedikert seg selv fullstendig til jobb, utdanning, karriere og å de ønsker å kunne velge sin egen jobbfremtid uten å ta andre hensyn. Denne grunnsteinen er den viktigste i preferanseteorien.

3. Den heterogeniteten som punkt 2 beskriver skaper interessekonflikter mellom de ulike gruppene av kvinner som ble beskrevet. Denne konflikten gir menn en fordel, og skaper bl.a. patriarkiske systemer.
4. Kvinners heterogenitet er hovedårsaken til kvinners varierende respons til sosialpolitikken som et moderne samfunn fører. Forskning og fremtidige spådommer om kvinners valg vil bli mer suksessfulle dersom disse tar opp i seg preferanseteoriens perspektiver og først etablerer fordelingen av preferanser mellom familiearbeidet og å være arbeidstaker i alle samfunn.

(Hakim, 2000, s 1-7, egen oversettelse).

Hakim (2000) vektlegger altså at kvinner har ulike preferanser og prioriteringer når det gjelder konflikten mellom familie og arbeid, og at de derfor er ulike i sine arbeidsmønstre og arbeidshistorier. Så mange som 80 % av alle voksne kvinner kan falle inn under betegnelsen *adaptive* (Hakim, 2000, s.6). Innenfor denne gruppen finner man kvinner som ønsker å kombinere morsrollen med å være i arbeid. Disse kvinnene kan tidlig i livet ha hatt en jobb som har tatt mye av tiden, men skifter etter hvert til mer familievennlig arbeidstid. Gruppen med *adaptive* kan også sees på som *ambivalente*; de slites mellom familielivet, spesielt morsrollen, og arbeidslivet. Gruppen illustreres bl.a. med kvinner som velger jobber med ferier som følger skoleferiene for å kunne være hjemme med sine barn i disse feriene. I tillegg finner en kvinner som får karrierer som ikke er planlagte, m.a.o. kvinner som skaper seg en karriere mer tilfeldig enn systematisk. En stor del av de som er *adaptive* består av kvinner som ikke har gjort seg noen tanker om hva de vil gjøre med livet sitt; de flyter med og tar sine valg når eventuelle muligheter dukker opp. *Adaptive* kvinner søker ikke bestemte jobber, men tar en jobb dersom den blir tilbudt til dem. De gir morsrollen prioritet i forhold til jobbrollen. De søker jobber med arbeidstid som gjør at de kan gjøre denne prioriteringen (Hakim, 2000, s 157-168).

*Preferanseteorien* har blitt kritisert fordi den forutsetter at kvinner ikke sammenkøpler arbeid og identitet på samme måte som menn (Halrynjo, 2009, s.15). I doktorgradsavhandlingen til Halrynjo (2009) kommer det frem at kvinner med høy utdanning har den samme preferansen som menn med henhold til karriere. Disse kvinnene ønsker en lik fordeling av lønnsarbeid og omsorg for barn. Til tross for felles preferanser, taper kvinnene mot mennene. Kvinnene tar det største ansvaret hjemme og nedprioriterer karrieren sin, og veksler karriere-tiden inn med omsorgs-tid. Menn gjør ikke den samme prioriteringen. De fortsetter sin karrieremessige utvikling selv om de blir fedre. Avhandlingen til Halrynjo (2009) ” (...) utfordrer de tradisjonelle forklaringene på hva som opprettholder det kjønnstradisjonelle mønsteret i denne gruppen.” (s.52). ”Gruppen” viser til de høyt utdannede og hun skriver at det ikke kan forklares med manglende individuelle ressurser og familievennlige ordninger. Hun mener at en derfor må gi innpass for alternative forklaringer, og ikke godta at ”(...) mødre som trapper ned, følger sine ”egentlige” preferanser.” (s.52).

### **2.2.2 Konkurrerende dedikasjoner**

Blair-Loy (2003, s.1-8, 50-52) har et perspektiv og en modell som hun kaller *konkurrerende dedikasjoner*. Med dette retter hun blikket mot konflikten mellom arbeid og familie. Hun beskriver to ulike dedikasjonskjemaer; ett for de som dedikerer livet til familien og ett til de som dedikerer livet til jobb. Begge to gir meningsfulle liv til den enkelte, men går på bekostning av det en velger vekk: jobb eller familie. De kvinnene som jakter på en karriere bryter med familiededikasjonskjemaet, som beskriver en kulturell modell som definerer ansvar for familie og barn som kvinners hovedgeskjeft. Disse skjemaene må forstås som idealtyper, og er ment å vise de motstridende forventningene som foreligger innenfor jobb og familieliv, og som hovedsakelig mødre må forholde seg til. Kvinners dedikasjon til familielivet overgår andre forpliktelser som kvinner har (Blair-Loy, 2003). Selv om de er i jobb, er hovedplikten til den enkelte kvinne å ta seg av sine barn. Familiededikasjon omslutter hvilke valg den enkelte kvinne tar i forhold til jobb og andre forpliktelser. Det er familie og barn som står i sentrum, ikke jobben. Tradisjonelt sett faller kvinnene inn i familiededikasjonskjema, mens menn holder seg i arbeidsdedikasjonskjemaet. Tabellen på neste side gir en oversikt over innholdet i de enkelte skjemaene til Blair-Loy (2003).

Sentrale grunnsteiner i familiededikasjonskjema og jobbdedikasjonskjema som idealtyper	Familiededikasjonskjema	Arbeidsdedikasjonskjema
Hierarkiske komplementære relasjoner mellom	Ektefelle	Ansatt/ mellomleder
Mandat	Hjemmet kaller. Det krever og fortjener all fokus og troskap	Karriere kaller. Det krever og fortjener all fokus og troskap.
Livet er brukt meningsfullt	Tidsmessig, følelsesmessig absorberende omsorg for barn som defineres som sårbare og hellige. Også omsorg for ektemann og husarbeid.	Tidsmessig, følelsesmessig absorberende dedikasjon til arbeidsgiver og karriereavansement. Hovedforsørger for familien
Gjensidig relasjon mellom skjemaene	Omsorg for ektemann, husarbeid og barn gjør at ektemann kan oppfylle jobbdedikasjonskjemaet	Finansielle belønninger muliggjør at ektefellen kan være hjemme eller jobbe redusert, slik at hun kan oppfylle familiededikasjonskjemaet.
Belønning	Oppfyllelse, mening, kreativitet intimitet, sikkert levebrød, samvær med andre mødre.	Avansement, finansiell trygghet, status, interessant jobb, kollegialitet, intensitet og overskridelse.
Tradisjonelt kjønn som oppfyller skjemaet	Kvinner	Menn

Blair-Loy (2003, s 6, egen oversettelse)

I følge Halrynjo (2009, s.53) skjer ikke dette valget ved å gå fra karrierededikasjonskjemaet til familiededikasjonskjemaet i forbindelse med at kvinner tar fødselspermisjon. Halrynjo (2009) påpeker at overgangene er mer glidende i form av at kvinner prøver å henge med på både karriere og omsorg for barn, men at de må gi tapt etter hvert fordi en ikke mestrer begge deler på en optimal måte. I følge Halrynjo (2009) kan dette ende med at disse kvinnene får erfaring med at de ikke tilfredsstillt de krav arbeidet setter, og derfor søker seg mot stillinger som er mindre krevende, for å skåne både familien og bedriften.



### **2.2.3 Familie og kjønn – ulike forventninger**

Det er ulike forventninger til de to kjønns ansvarsområder innenfor en familie (Holt, Geerdsen, Christensen, Klitgaard, og Lind, 2006). Det utpeker seg et tradisjonelt mønster ved at kvinnene forventes å ta seg av familiens praktiske og emosjonelle omsorg, mens mannen forventes å være hovedforsørger. Denne tradisjonelle tankegangen er ikke nødvendigvis en sannhet i seg selv. Likevel har den en betydning for hvilke forventninger de ulike kjønnene møter på arbeidsplassen. Det forventes av kvinner at de skal søke etter en jobb med regelmessige og forutsigbare arbeidstimer.

Holt et al. (2006) mener at kvinner som får barn får en forventning om å prioritere hus og hjem fremfor å være en skiftarbeidende kvinne. Det skjer altså noe når politikvinner blir mødre. Da forventes det kulturelt og sosialt at en søker mot en mer familievennlig arbeidstid.

For mennene forventes det en søken etter lange og uforutsigbare arbeidsdager. Fremdeles betraktes mennene som hovedforsørgere, mens kvinnene spiller en birolle i den sammenheng (Holt, Geerdsen, Christensen, Klitgaard, og Lind, 2006, s.12-13).

## **2.3 Tidligere relevante studier av polityrket**

### **2.3.1 Kombinasjonen arbeid og omsorg for barn**

Bloksgaard og Faber (2004, s.83-86) gjennomførte en kvalitativ undersøkelse av mannlige sykepleiere og kvinnelige politibetjenters arbeidsliv i Danmark. Undersøkelsen viste at det å kunne kombinere familieliv og omsorg for barn med å jobbe i politiet, er noe de kvinnelige betjentene tenker over, og gjør sine valg ut i fra. Hvor en jobber, fagområdemessig og nivåmessig, er valgt med tanke på familien og barna. Flere av de som Bloksgaard og Faber (2004) intervjuet begrunnet sine karrierevalg og faglige plassering i politiet med at det tjenestestedet passet godt med familielivet. Eksempelvis var turnusarbeid generelt, og helgejobbing spesielt, nevnt som argumenter for å velge seg til annen type tjeneste som ikke hadde denne type arbeidstider. Dette fordi helgetjeneste og nattevakter gjorde det vanskeligere å ta seg av familien og barna på en slik måte som de ønsket. Familieliv og omsorg for barn lå også til grunn for at enkelte kvinnelige politibetjenter bortprioriterte en ledelseskariere. Et fellestrekk blant de kvinnelige politibetjentene som

ble intervjuet var at de var innstilt på å prioritere familie og barn til fordel for en karriere i politiet. I Bloksgaard og Fabers (2004) undersøkelse kom det også frem at noen av de kvinnelige betjentene bortprioriterte arbeidsområder innad i politiet som de trivdes i og mestret, av hensyn til barna. Disse kvinnene bortprioriterte et arbeidsområde som de anså som interessant, fordi det var vanskelig å kombinere med omsorg for barn. De valgte heller en jobb innenfor et fagfelt som de anså som mindre interessant, men som var enklere å kombinere med omsorg for barn. Et annet argument for ikke å velge fagfelt som krever mye av ens tid, og til dels fritid i form av overtid, var at ens mann/samboer var mye borte fra hjemmet i forbindelse med sin jobb. Omsorgen for barna tilfalt derfor den andre forelderen, som i disse tilfellene var kvinnelige politibetjenter. Bloksgaard og Faber (2004, s.84) henviser til undersøkelser gjort av Holt i 1994 og Bergsten og Bäck-Wiklund i 1997 for å vise at det er forskjeller i kvinner og menns tanker og prioriteringer når det gjelder omsorg for barn og familielivet. Det vises til at det fremdeles er en kjønnsbestemt arbeids- og ansvarsfordeling i dagens moderne familier, og at kvinnene tillegger seg selv et større ansvar for omsorgen for barna og for at familiene skal ha det godt.

Et perspektiv som kan forklare hvorfor det er vanskelig for kvinnelige politibetjenter å prioritere familieliv/omsorg for barn er at det innenfor et mannsdominert yrkessamfunn er vanskelig å få aksept for en slik prioritering. Flere av de intervjuede politikvinnene i undersøkelsen til Bloksgaard og Faber (2004) opplyste at de hadde problemer med å uttrykke for sine mannlige kolleger at de ønsket å prioritere sine barn. En av de som ble intervjuet uttrykte det slik:

”Hvis jeg sier at jeg ikke gidder å ha nattevakter fordi jeg vil se barnet mitt, så ser de på meg som om jeg er sinnssyk... som om de synes det er noe tull. Jeg tror at grunnen til at vi ikke får bedre vilkår er at det jobber flest menn her, og at det ikke sjenerer dem i samme grad der jeg er i konflikt med meg selv ... så jeg er irritert over at vi ikke kan trampe i gulvet sammen og få noen bedre vilkår.” (Bloksgaard og Faber, 2004, s.85, egen oversettelse).

Flere av politikvinnene Bloksgaard og Faber (2004, s.86-93) intervjuet hevdet at det mannsdominerte miljøet ikke hadde forståelse for at kvinnene prioriterte barn og familie fremfor egne yrkesvalg. Det kom også frem at de opplevde at politiorganisasjonen som

sådan ikke klarte å skape en fleksibilitet mellom arbeidslivet og familielivet. Kvinnenes omsorgsfølelse for barn og familie medførte derfor at de tok sine yrkesvalg internt i politiet med det for øyet at familien skulle prioriteres foran ens egen yrkeskarriere. Likevel hevdet majoriteten av politikvinnene at deres egne prioriteringer handlet om egen selvbestemt vilje. De kritiserte i mindre grad politiets organisasjonsform og dens mangler når det gjaldt fleksibilitet og rom for å gi den enkelte kvinne handlingsrom for å kunne klare både familieliv og en jobb innenfor det fagfeltet som var mest interessant for den enkelte. En av de intervjuede uttalte at det var kvinnene selv som satte hinder for eget yrkesvalg. Hun påpekte at hennes mannlige kolleger uten problemer reiste bort på kurs i månedsvis for å ta en lederutdanning, mens kvinnene prioriterte barn og familie og derfor ble hjemme (Bloksgaard og Faber, 2004, s.89). Denne problemstillingen er noe vi vil ta med oss når vi ser på problematiske faktorer i ordenstjenesten.

### **2.3.2 Kjønnsdelte arbeidsoppgaver**

Innenfor enkelte yrker kan det ligge en forventning om hva det enkelte kjønn passer best til og bør jobbe med. Det foreligger en kjønnsbestemt arbeidsdeling, både en formell og en uformell.

Finstad (2000, s.239-241) beskriver politietaten som kjønnsdelt når det gjelder hvor kvinner jobber i politiorganisasjonen. En typisk avdeling å jobbe i for kvinner er etterforskningsavdelinger, i særdeleshet innenfor sedelighet. De er derimot svært fattigslig representert i uroavdeling, motorsykkellavdeling og hundepatrulje. Det er flere grunner til dette, hevder Finstad. Det viktigste hun trekker frem er at det er et større problem for kvinner å kombinere skiftarbeid med omsorg for barn og familie. Også Drege og Nytingnes (1999, s.24) hevdet at de i sin studie hadde kommet frem til at ”Det er i skjæringspunktet mellom yrkeskarrieren og familieforpliktelser at kjønns betydning kommer til syne i strukturene”. I følge Finstad (2000) ligger årsakene til kjønnsdelingen i at kvinner selv velger seg til arbeidsoppgaver i politiet som de finner mer meningsfulle. Finstad (2000) stiller også spørsmålet om de velger selv, eller om kvinnene søker seg til avdelinger som det forventes at de skal søke seg til. Og at de da søker seg til avdelinger hvor det allerede er en del kvinner. Uansett hva grunnen er for at kvinner søker seg til andre avdelinger, eventuelt ikke søker, kan dette valget fortelle mest om at det finnes ulikt syn på politiarbeidets innhold og form (Finstad, 2000).

Den kjønnsbestemte arbeidsdelingen kan medføre at kvinner som ikke finner seg i å bli behandlet ulikt, søker seg til andre steder i politiet en den typiske mannsavdelingen som ordensavdelingen er. Bloksgaard og Fabers (2004, s.60-68) forskning på mannlige sykepleiere og kvinnelige politibetjenter registrerte innenfor begge yrkene at arbeidsfordelingen i forhold til kjønn hadde betydning for hvor en jobbet innenfor organisasjonen. Dette gjaldt både den formelle og uformelle arbeidsfordelingen.

Undersøkelsen avdekket at de mannlige sykepleierne i stor grad jobbet innenfor områder som var typiske mannsspesialiteter, og som i stor grad signaliserte mandighet. Disse mennene fremhevet nettopp maskuline egenskaper ved sitt yrke og innenfor sitt spesifikke fagfelt, som grunn for hvorfor de hadde valgt den aktuelle karriereveien. For eksempel viste undersøkelsen at en del kvinnelige politibetjenter søkte seg bort fra typisk maskuline arbeidsfelt og til arbeidsområder som anses som mer egnet for deres kjønn, hovedsakelig det feminine. Bloksgaard og Faber (2004) kategoriserte fagfelt i politiet som forebyggende arbeid, nærpolti, arbeid med barn og unge, administrative stillinger og kriminalvakt som arbeidsområder som av mange anses som mer egnet for kvinner. Bloksgaard og Faber mente likevel at en ikke skal legge for mye vekt på at mange av de intervjuede kvinnene jobbet innenfor arbeidsfelt som anses som typisk kvinnelige ref. Dette fordi en del av de intervjuede var på jobbrotasjon, og derfor ikke var på selvvalgte arbeidsområder. Flere av de intervjuede ønsket seg tilbake til for eksempel ordenstjeneste etter endt rotasjon.

Undersøkelsen til Bloksgaard og Faber (2004) avdekket derimot at kjønn hadde mye å si når det gjaldt den uformelle arbeidsdelingen. Flere av de mannlige sykepleierne uttalte at de ofte ble tilkalt når det var oppgaver innenfor deres fag som ble betraktet som ”mannlige”. Tunge løft, reparasjoner, vanskelige og utagerende pasienter, var eksempler hvor det ”måtte en mann til”. Noen av de kvinnelige politibetjentene som ble intervjuet hadde opplevd det samme som enkelte av de mannlige sykepleierne: kjønn spilte en rolle for hvilke arbeidsoppgaver de ble tillagt. Politikvinnene fikk ofte oppgaver av sosial karakter, spesielt dersom oppdraget/oppgaven innbefattet barn og kvinner. Andre av intervjuobjektene hevdet derimot at kjønn ikke hadde noe å si på hvilke arbeidsoppgaver de fikk (Bloksgaard og Faber, 2004, s.60-68).

Flere av kvinnene i undersøkelsen til Bloksgaard og Faber (2004) opplevde at operasjonssentralen bevisst sorterte hvilke oppdrag som ble gitt til en patrulje hvor det var

en politikvinne. Følelsen av ”å bli passet på” og ikke bli sendt ut på oppdrag som har en potensiell fare i seg, ble beskrevet av flere. I tillegg til følelsen av at mannlige kolleger hadde en beskyttertrang overfor de kvinnelige kollegene. Et fellestrekk blant de kvinnelige betjentene som ble intervjuet var at de ikke hadde gjort seg noen tanker om at denne beskyttertrangen var et signal fra mennenes side. Et signal om at menn mente politikvinnene hadde manglende kompetanse, og at beskyttertrangen var et resultat av at de mannlige politibetjentene anså dem som lite kompetente til å løse de typer oppdrag hvor dette ble opplevd. De kvinnelige politibetjentene satte ingen spørsmålstegn til den uformelle, kjønnede arbeidsfordelingen, som derimot de mannlige sykepleierne gjorde i sine intervjuer. Bloksgaard og Faber (2004) mener den manglende interessen for å sette denne problemstillingen på dagsorden for de kvinnelige politibetjentene kan handle om at de i så fall ikke ville overlevd innenfor enkelte fagfelt innad i politiet. En av de intervjuede mente at grunnen til at hun aksepterte en slik forskjellsbehandling, var at hun var blitt mer tolerant. Hun fortalte videre at dersom hun ikke hadde funnet seg i denne kjønnsbaserte forskjellsbehandlingen, så hadde hun ikke holdt ut å være ved ordensavdelingen. Få av de kvinnelige politibetjentene ga i intervjuene direkte uttrykk for at de følte seg begrenset i politiarbeidslivet sitt av de stereotypiske oppfatningene om hva som forventes av en kvinne og av en mann. Intervjuene viste likevel at det var tilfellet. Det kom frem at kvinner ble tillagt kjønns spesifikke egenskaper, og av den grunn ble ansett som lite kompetente på andre områder i politiet. (Bloksgaard og Faber, 2004, s 60-68)

### **2.3.3 Kvinner og lederstillinger i politiet**

En av de kvinnelige politibetjentene som ble intervjuet av Bloksgaard og Faber (2004) snakket om ”usynlige barrierer”. Hun mener at en lederutdanning ofte blir tatt etter 10 år i politiet, en periode i livet hvor kvinner ofte har små barn. Og selv om en ikke er borte fra hjemmet hele den perioden hvor selve utdanningen pågår, kreves det så mye av en at familien og barna blir skadelidende. Den intervjuede tror at dette er grunnen til at mange kvinner ikke søker denne type kurs (Bloksgaard og Faber, 2004,s.90). Ser en på Hakim (2000) sin preferanseteori opp mot det Bloksgaard og Faber (2004) beskriver, ser en hennes hovedgrunnstein som en rød tråd i funnene til Bloksgaard og Faber (2004). Kvinnene ønsker å arbeide, men barn og familie prioriteres først. Jobbvalgene innenfor politiet avgjøres med bakgrunn i hvordan de først og fremst klarer å ivareta familien på best mulig

måte. De inngår i idealgruppen som Hakim (2000) kaller adaptive. Disse adaptive kvinnene i funnene til Bloksgaard og Faber (2004) kan også lett plasseres inn i Blair-Loy (2003) sin modell om konkurrerende dedikasjoner, og da følgelig inn i familiededikasjonsskjemaet. Politikvinnene som inngår i det Hakim (2000) kaller adaptive, velger å dedikere livet sitt til nettopp å prioritere barn og familie fremfor jobben. I alle fall for en tid, hovedsakelig når barna er små.

På bakgrunn av de funn Bloksgaard og Faber (2004) gjorde, forsøker de å forklare hva de kvinnelige politibetjentenes valg om å prioritere familie fremfor jobb, kan medføre karriere- og utviklingsmessig. Mange kvinner har gjennom det første tiåret i politiet søkt seg til stillinger som har gjort at de har kunnet kombinere familielivet og arbeidslivet. Problemet oppstår når disse kvinnene har fått en erfaring og ansiennitet som gjør det naturlig for dem å søke stillinger med høyere grad og/eller lederstillinger. Disse kvinnene har i løpet av den første perioden av sitt yrkesmessige liv jobbet på steder i politiet som har gjort dem ukvalifiserte til å søke lederstillinger, spesielle kurs eller spesialiststillinger. De har prioritert familielivet og omsorg for barn, og har dermed havnet langt bak i køen for attraktive stillinger (Bloksgaard og Faber, 2004, s.83-86). Dette samsvarer med Hakims (2000) teori om at flertallet av kvinner som får barn og familie er adaptive, og setter familien høyere enn sine egne ønsker ved arbeidsplassen sin. I følge Blair-Loy (2003) faller disse kvinnene inn under familiededikasjonsskjema.

### **2.3.4 Turnover blant kvinner i politi- og lensmannsetaten**

I 1990 ble Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) bedt av Justisdepartementet om å kartlegge årsakene til at kvinner sluttet eller ble værende i politi- og lensmannsetaten innenfor perioden 1961-1991. I 1992 var arbeidet ferdig, og rapporten *Turnover blant kvinner i politi- og lensmannsetaten* (Hetle, Grimsmo og Svendsen, 1992) forelå. Undersøkelsen til AFI viste at hovedårsaken til at kvinner sluttet i politiet var familiære forhold. Kvinner med barn oppgav flytting og/eller familiesituasjonen som årsak til fratredelsen fra politiyrket. Dette gjaldt i særdeleshet kvinner som hadde ektefelle/samboer som også var knyttet til politietaten. (Hetle, Grimsmo og Svendsen, 1992). Ifølge rapporten fra AFI klarte ikke politi- og lensmannsetaten å tilpasse tjenesten til småbarnsmødres behov. Unntakene var

ved de største enhetene, som kunne tilby andre yrkesmessige valgmuligheter enn de minste arbeidsstedene. I rapporten kommer det frem at både kvinnene som hadde sluttet i etaten og de som fremdeles jobbet der påpekte at hovedproblemet til etaten som sådan var å klare å tilpasse kvinnes rolle som småbarnsmødre og politiyrket. I den samme undersøkelsen kom det frem at samtlige av de kvinnene som ble intervjuet pekte på en hovedfaktor som grunn til at de sluttet i politietaten: barn og omsorgsansvar. De opplevde vanskeligheter med å klare å kombinere omsorg for barn og familie med politiarbeid. Kvinnene som ble intervjuet trakk helt konkret frem mangel på fleksibel arbeidstidsordninger som en grunn for valget om å forlate politiyrket. I tillegg fortalte flere av de intervjuede at det var kvinnen som sluttet i turnusarbeid, ikke ektemannen/samboeren, dersom kombinasjonen arbeid og turnusarbeid ble vanskelig for familien (Hetle, Grimsmo og Svendsen, 1992). Hovedkonklusjonen i AFI-rapporten var at kvinnene i politi- og lensmannsetaten trivdes i etaten, og at de ønsket å bli i etaten dersom forholdene ble lagt til rette (Hetle, Grimsmo og Svendsen, 1992, s.69).

### **2.3.5 Barselpermisjon og deltidsarbeid**

I 1996 påpekte Wathne (1996, s.131) flere negative konsekvenser i forbindelse med at politietaten ikke evnet å tilby arbeidstakerne deltidsarbeid, og at kvinnelige politibetjenter ikke fikk fullgod opplæring under og etter permisjon. Som følge av dette, mente Wathne (1996), utførte kvinnene dårligere arbeid når de kom tilbake, og de mistet tilhørighet til politietaten. I tillegg fikk det negative konsekvenser for muligheten til å klare å kombinere politijobben og morsrollen. I følge Wathne (1996) hadde ikke politiorganisasjonen tatt innover seg at kvinner sluttet i politiet som følge av omsorg for barn. Wathne (1996) var av den oppfatning at politiet som organisasjon burde tatt et større ansvar for at kvinner sluttet som følge av familiære forhold. Hun var opptatt av om det var den organisatoriske strukturen i politiet som gjorde at kvinner ikke klarte å kombinere yrket med å bli mødre; om det var slik at dette egentlig ikke var et privat anliggende, som organisasjonsstrukturen i seg selv tilsa. Wathne (1996) skrev at grunnen til at kvinner sluttet i politiet og tok permisjoner fra yrket på 1960-tallet var politietatens innstilling til gravide kvinner. Det å bli gravid ble sett på som et privat anliggende som var den enkeltes problem. Kvinner på 60- og 70-tallet hadde heller ingen mulighet til å arbeide deltid. Arbeidslovgivningen, og disse to tiårenes organisasjonsstruktur i politiet, gjorde at mange politikvinner sluttet i etaten

enten for en periode eller for godt. Noen år senere fikk mødre rett på permisjon av lengre karakter, samt andre forbedrede ordninger i forbindelse med fødsler. Dette løste ikke problemet. Kvinner som tok permisjon og ble borte fra jobben en periode, kunne miste ansiennitet i forhold til andre kolleger. I tillegg gjorde organisasjonsstrukturen og bedriftskulturen at mange kvinner mistet båndene til politietaten. Wathnes informanter fortalte at de ikke fikk tilbud om kurs for å oppdatere seg etter endt permisjon. Dette medførte at de opplevde det som vanskelig å komme tilbake til arbeidet som de hadde før de gikk ut i permisjon. (Wathne, 1996, s.50-53).

Som vi kommer tilbake til, ser verden noe annerledes ut i dag, men i 1996 fant Hesjedal (1996, s.89) to muligheter for å møte disse problemene for politi- og lensmannsetaten. Det ene var å redusere antall kvinnelige studenter ved politihøgskolen. Det andre tiltaket var at etaten måtte ta konsekvensene av at de ønsket flere kvinner inn i politiyrket. Etaten måtte forstå at de uteksaminerte kvinnene var i en alder hvor man i løpet av mer eller mindre kort tid etter utdannelsen fikk barn og ble småbarnsforelder.

Etter at rapporten fra AFI, *Turnover blant kvinner i politi- og lensmannsetaten* (Hetle, Grimsmo og Svendsen, 1992), var ferdig, oppnevnte Justisdepartementet en arbeidsgruppe som skulle finne tiltak for at kvinner ikke sluttet i politiet. Denne arbeidsgruppen vurderte kun det siste alternativet som et reelt alternativ, at etaten måtte ta konsekvensene av at de ønsket flere kvinner inn i politiyrket. Arbeidsgruppen kom opp med flere forslag til hvordan en kunne legge forholdene til rette for at gravide kvinner skulle klare å kombinere graviditet, familieliv og jobb i politiet. Bl.a. ble det fremsatt forslag om at gravide kvinner som jobbet i ordenstjeneste skulle kunne omplasseres til en annen avdeling (Hesjedal, 1996, s.89), et forslag som nå er en realitet. I dag omplasseres gravide kvinner til annen type tjeneste på det tidspunktet den gravide selv ønsker å flytte på seg. Et annet tiltak som ble foreslått fra arbeidsgruppen, var at gravide kvinner ved mindre lensmannskontor skulle kunne få jobbe ved større lensmannskontor eller politistasjoner (Hesjedal, 1996, s.89). Arbeidsgruppen hadde også innspill på hvordan en skulle gjøre det enklere for kvinner som var i arbeid å kombinere jobben med det å ha små barn. Et av disse innspillene var redusert arbeidstid (Hesjedal, 1996, s.89). Det er i dag mulig å jobbe redusert innenfor enkelte



avdelinger i politiet, men ved en ordensavdeling har det ikke vært normal praksis å tilby eller godta forespørsler om det. Til forskjell fra f. eks en etterforskningsavdeling, skal døgnet fordeles på de som jobber ved en ordensavdeling. Dette kan medføre at en vil havne i en situasjon der en ikke har nok mannskaper tilgjengelig dersom flere jobber deltid, eller ber om å få slippe for eksempel nattevakter.

Kvinner som har vært borte fra arbeidet i en lengre periode i forbindelse med permisjon kan ha vanskeligheter med å komme tilbake til arbeidet. Forslaget fra arbeidsgruppen for å lette overgangen fra permisjon til tjeneste, var at den enkelte kvinne fikk tilbud om å jobbe noen timer i måneden. I tillegg pekte arbeidsgruppen på at det var viktig at tjenestestedet var flinke til å opprettholde kontakten med kvinnene som var borte fra arbeidet. Denne kontakten kunne være at de for eksempel fikk den nødvendige informasjonen om ting som skjedde på arbeidsplassen, og ble invitert til sosiale sammenkomster (Hesjedal, 1992, s.89-91).

Det er viktig å presisere at dette var de første forsøkene på å ta kvinners utfordringer i forbindelse med permisjoner på alvor, og må ses på i den konteksten. Forslagene kan virke selvsagte i dag, men for 14 år siden var det viktige steg. På de 14 årene som er gått siden Hesjedal (1996) og Wathne (1996) gjorde sine studier, og 18 årene som er gått siden Hetle, Grimsmo og Svendsen (1992) ved Arbeidsforskningsinstituttet utga sin rapport, har det skjedd samfunnsmessige endringer og politimessige endringer. Samfunnet har i stor grad endret seg til å hjelpe småbarnsforeldre med praktiske hindringer som arbeid og familie medfører, og det er blitt mer familievennlig tilrettelegging på flere områder.

Permisjonsrettighetene til kvinnene er blitt styrket og pappapermisjon er innført.

Barnehagedekningen har utviklet seg i stor fart og dekker nå mer eller mindre behovet som finnes. I tillegg til de allerede nevnte politimessige endringene som ble foreslått av Justisdepartementets arbeidsgruppe, og som er innført, tar Politihøgskolen inn flere kvinner nå enn tidligere år, og har et uttalt mål om at 40 % av de som tar utdanningen skal bestå av kvalifiserte kvinner. Siden 2000 og frem til 2010 har andelen kvinnelige politistudenter variert mellom 33 % og 40 % (Politihøgskolen, 2010). Det har blitt opprettet egne lederkurs for kvinner og Politidirektoratet jobber med et mål om flere kvinnelige ledere.

De teoretiske bidragene vi har redegjort for her er videre lagt til grunn for å utvikle metoden og for å diskutere problemstillingene.

### **3. METODE**

Vi vil i dette kapittelet redegjøre for forskningsopplegget. På den måten vil det være gjennomiktig og kunne etterprøves kritisk, både på teoretisk plan og ved praktisk gjennomføring ved at andre kan gjenta samme undersøkelse. Vi gjennomførte to ulike undersøkelser, en kvalitativ forundersøkelse, og en kvantitativ hovedundersøkelse. Det er flere fordeler ved å gjennomføre metodetriangulering. Tilliten og gyldigheten til selve analyseresultatene øker dersom det er samsvar mellom svarene fra de to ulike metodene. Vi som forskere blir også tryggere på at temaene som vi operasjonaliserer til spørsmål er gode i henhold til problemstillingen (Holme og Solvang, 1996, s.81-82).

#### **3.1 Eksplorerende undersøkelse**

Dersom hensikten er å kartlegge, eller å finne en plattform for å kunne formulere relevante spørsmål til en empirisk hovedundersøkelse, så kan en eksplorerende undersøkelse basert på kvalitative metode være en metode å starte med (Befring, 2007, s.183). Dette gjelder spesielt innenfor et felt som tidligere er lite utforsket. Det er for vår del lite forskning på årsaker til at kvinner forlater ordenstjenesten. Vi valgte derfor først å gjennomføre en eksplorerende forundersøkelse i form av kvalitative intervjuer. Hovedhensikten med den eksplorerende undersøkelsen var at den skulle gi oss et grunnlag for å stille relevante, presise og gode spørsmål i den mer omfattende kvantitative hovedundersøkelsen. I tillegg håpet vi at forundersøkelsen ville gi oss perspektiver på selve problemstillingen som vi ikke hadde tenkt på i forkant.

Før vi gjennomførte intervjuene sendte vi en skriftlig orientering til politimesterne for de respektive enhetene som disse kvinnene vi intervjuet tilhørte (Appendiks A og B). Dette ble gjort for å spørre om tillatelse til å bruke arbeidstiden til enkelte av deres tjenestekvinner. Samtlige politimestere stilte seg positive til dette. Før vi startet intervjuene utarbeidet vi en intervjuguide (Appendiks C). Intervjuguiden bestod av spørsmål som samtlige av de intervjuede ble spurt om, men også av spørsmål som kun ble stilt til personer som jobbet på ordensavdelingen, og av spørsmål som kun ble stilt til de som hadde sluttet på ordensavdelingen. Vi ønsket å undersøke konkrete temaer som vi hadde funnet i

litteraturen, og som vi mente var relevante for vår problemstilling. Intervjuguiden hadde innledningsvis enkle temaer og spørsmål, for eksempel bakgrunnsspørsmål om når de gikk ut av politihøgskolen, og hvor lenge de hadde jobbet ved ordensavdelingen. Vi fortsatte med mer kompliserte spørsmål som en måtte reflektere mer over før de svarte. De som jobbet ved en ordensavdeling og de som hadde sluttet fikk noe ulike spørsmål. Hovedtemaet var hvorfor den enkelte hadde sluttet/ikke sluttet ved ordensavdelingen. Vi spurte også om hva som var utslagsgivende for om en ville fortsette på orden, hva den enkelte selv trodde kunne være viktige faktorer for at kvinner slutter ved en ordensavdeling, og om det er forskjell mellom menn og kvinner for hvorfor en slutter. De som hadde sluttet ble spurt om det var noe som kunne vært gjort for at vedkommende hadde fortsatt ved ordensavdelingen. De som var mødre ble også stilt noen spørsmål i forbindelse med graviditet, permisjon og generelt om det å bli mor hadde hatt noen innflytelse på valget om å slutte. Intervjuguiden var lagt opp på en måte som gjorde at vi best mulig kunne få god kommunikasjon, og hvor temaene hadde gode overganger for å holde best mulig flyt i intervjuet (Grønmo, 2007, s.163).

Selv om vi hadde utarbeidet en intervjuguide tok vi høyde for at informantene både kunne og ville ta opp andre temaer enn de vi hadde valgt ut. Vi diskuterte derfor i forkant hvordan vi kunne åpne for andre temaer enn intervjuguiden inneholdt. Resultatet ble at vi tok med et eget punkt om ”andre temaer” hvor kvinnene fritt kunne diskutere det de mente var relevant for problemstillingen. Vi ønsket at informantene skulle bidra til refleksjoner rundt problemstillingen vi ikke hadde tenkt på. Det var også viktig for oss å tenke over at vi var mannlige forskere som forsket på kvinner. Vi la derfor vekt på en åpen tilnærming til intervjuene ved at vi presenterte hovedtemaene, mens kvinnene forklarte fritt hva de tenkte rundt temaet.

Utvalget ble skjønnsmessig valgt, dvs at vi valgte selv ut intervjuobjektene ut fra en vurdering om at vi ønsket å intervju kvinner med ulik bakgrunn. Ettersom hensikten med en slik forundersøkelse ikke er å trekke slutninger om hele universet som helhet, heller ikke å generalisere (Grønmo, 2007, s.85), valgte vi tjenestekvinner fra våre respektive politidistrikter og nabodistrikter. Vi valgte noen kvinner som hadde sluttet ved

ordensavdelingen, og noen som fremdeles jobbet der. Intervjuobjektene våre ble valgt ut i fra kriterier som skulle gi oss et utvalg kvinner som hadde ulik alder, familiesituasjon, sivil status, ansiennitet, tjenestegrad og jobbe i ulike politidistrikt. På denne måten forholdt vi oss til et lite utvalg, men utvalget hadde stor nok bredde til å kunne fange opp viktige variasjoner (Grønmo, 2007, s.86).

Kvinnene som vi ønsket i utvalget vårt ble valgt ut med bakgrunn i personlig kjennskap til den enkelte kvinnes familiemessige og yrkesmessige bakgrunn. Disse ble kontaktet av oss personlig ved at vi snakket med dem på telefon eller ansikt til ansikt. De ble informert om bakgrunnen for undersøkelsen og spurt om de kunne tenke seg å stille til et intervju. De ble gjort kjent med at det var frivillig, og at svarene deres ikke ville bli offentliggjort. Det ble deretter avtalt en tid for når vi skulle gjennomføre intervjuet. Samtlige av dem vi intervjuet var kvinner som var politiutdannet. Vi intervjuet til sammen elleve kvinner, hvor seks hadde sluttet på orden, og fem fortsatt jobbet på orden.

Vi gjennomførte den eksplorative undersøkelsen på 3 ulike måter. Vi valgte ulike tilnæringsmåter for å kunne fange opp om type intervju spilte inn på svarene. For det første gjennomførte vi et intervju med en fokusgruppe, deretter enkeltvis intervjuer med 6 informanter. Den siste tilnærmingen var intervju med anonyme informanter. Intervjuene ble gjennomført på våre respektive arbeidsteder. Vi hadde vurdert om intervjuer foretatt på arbeidstedet kunne hemme respondentene våre, men falt ned på å forsøke dette og eventuelt endre sted for intervjuene dersom vi satt igjen med en følelse av at kommunikasjonen hadde vært dårlig. Etter intervjuene satt vi igjen med en følelse av at kommunikasjonen hadde vært bra, og situasjonen med intervju på egen arbeidsplass ikke virket hemmende. Det er imidlertid vanskelig for oss å fastslå at ingen av kvinnene ble hemmet av intervjusituasjonen, og vi kan ikke kontrollere at informasjonen som fremkom var den reelle sannhet. Vi var derimot klar over at en av farene ved denne type intervjuer var at svarene kunne være påvirket av at respondentene ønsket å fremstille seg selv på en spesielt god måte (Befring, 2007, s.165).

### **3.1.1 Intervju med fokusgruppe**

Kvinnene ble som tidligere nevnt informert om temaet for intervjuet da de ble spurt om de ønsket å delta. Leder for kvinnene ble også informert om undersøkelsen, og ga sin tillatelse til at respondentene kunne bruke arbeidstiden til undersøkelsen, men var uvitende om hvilke kvinner som ble intervjuet. Fokusgruppen ble samlet uten at andre på arbeidsplassen ble informert om intervjuet for i størst mulig grad å ivareta anonymiteten. Deltakerne ble informert om hva undersøkelsen, og spesielt problemstillingen, handlet om. De ble også informert om at vi som forskere hadde taushetsplikt, og at de som informanter ville bli anonymiserte i undersøkelsen. Det ble også lagt vekt på at ingen måtte føle seg tvunget til å ha en mening om de ulike temaene, men at de kunne bidra der de ønsket. Informantene ble oppfordret til fritt å ta ordet der de hadde tanker og meninger de ville dele.

Vi var klar over at informantene kunne bli påvirket av hverandres vinklinger i diskusjonen, og også hvilke temaer som ble diskutert. Det kan påvirke informantene til å diskutere emner de ikke ville ha tenkt på i en en-til-en intervjusituasjon, noe som kan være positivt for oss som forskere. På den andre siden kan en slik gruppe hemme enkelte i å uttrykke sine opplevelser. Derfor var det viktig for oss å være oppmerksom på om en av informantene ble for dominant i fokusgruppen. Dette kunne ha ført til at de andre informantene ikke fikk tatt opp det de mente var viktig for problemstillingen, eller at de i for stor grad ble påvirket av den som evt. var dominant i gruppen. Informantene delte sine erfaringer omkring de ulike temaene, og når meningsutvekslingen avtok ble nye temaer introdusert. Vår erfaring med fokusgrupper var først og fremst at de diskusjonene som oppstod var nyttige for problemstillingen og for utformingen av spørreskjemaet.

Flere av de momentene som kom fram under intervjuet med fokusgruppen kunne være interessante for vår problemstilling, bl.a kombinasjonen helgejobb og omsorg for barn, tilbakemeldinger fra overordnede, og at risikohendelser kunne påvirke kvinner med barn.

### **3.1.2 Intervjuer med enkeltpersoner**

Den andre tilnærmingen vi hadde var ordinære intervjuer av enkeltpersoner, både pr. telefon og ansikt til ansikt. Samtlige kvinner som var med på disse intervjuene fikk den samme

informasjonen som ble gitt til kvinnene i fokusgruppen. Alle som deltok i forundersøkelsen fikk i tillegg informasjon på forhånd om hvilke momenter som ville bli berørt. Det var viktig at informantene hadde tenkt noe gjennom de momenter som de ville bli spurt om. Enkeltintervjuene ga oss noen momenter vi tok med videre i utarbeidelsen av hovedundersøkelsen, og som vi vil presentere i resultatkapitlet.

### **3.1.3 Telefonintervju**

Den siste tilnærmingen vi hadde, var å intervju to kvinner som var anonyme. Dette ble gjort ved at det ble opprettet kontakt med en politimester som fikk et skriv om undersøkelsen vår (Appendiks B). Vi ba politidistriktet om å orientere noen kvinner om undersøkelsen og spørre dem om de frivillig kunne tenke seg å la seg intervju over telefon omkring deres egne valg om å jobbe / ikke jobbe ved ordensavdelingen. Kvinnene fikk vite navnet på den av oss som gjennomførte intervjuet, men vi visste ikke navnet på den vi snakket med. Til et avtalt klokkeslett ringte vi et nøytralt telefonnummer på den stasjonen kvinnen jobbet. Med nøytralt menes at det ikke ble ringt til informantens kontortelefon, men en fellestelefon. Bakgrunnen for denne tilnærmingen var at det ved intervju av enkeltpersoner kan oppstå problemer i forbindelse med at forskeren påvirker svarene på den ene eller andre måten. Informantene kan ha et ønske om å fremstå på en spesiell måte eller svare det hun tror blir forventet av henne. På denne måten kan det oppstå en uærlighet i svarene i forbindelse med frykt for at de tanker en har skulle komme uvedkommende for øret, eller at selvpresentasjonen påvirker svarene. En av oss var også leder for ordensavdelingen ved en politistasjon, noe som vi anså kunne være et problem med henhold til ærlighet overfor eventuelle problemer kvinnene kunne ha overfor ledelse, og da spesielt med tanke på frykt for å bli ”straffet” senere i karrieren dersom en ytret slike tanker. Vår oppfattelse var at de anonyme informantene i stor grad var opptatt av de samme momentene som de åpne informantene. Det kom ikke fram nye momenter, eller tanker og meninger som gikk på tvers av de åpne informantenes syn. Dette bekreftet til en viss grad vår tanke om at de åpne intervjuene ikke var spesielt hemmet av intervjusituasjonen.

### **3.1.4 Oppsummering forundersøkelse**

Vi opplevde at vi lyktes i å kartlegge og finne en plattform for å kunne formulere relevante spørsmål til den (empiriske) hovedundersøkelsen. Vi fikk noen tanker om hvilke temaer

som ville være vesentlige å teste videre. Familiesituasjonen til kvinnene var et av disse temaene. På bakgrunn av forundersøkelsen satt vi igjen med et større og bedre grunnlag for å utarbeide korrekte og valide spørsmål til hovedundersøkelsen. Resultatene fra forundersøkelsen vil bli redegjort for i resultatkapittelet og videre inkluderes i diskusjonen av resultatene.

### **3.2 Hovedundersøkelsen. Kvantitativ metode**

For å kunne besvare problemstillingen valgte vi en tilnærming hvor primærdataene ble innsamlet gjennom et strukturert spørreskjema til et utvalg som representerte universet. Det som avgjør hvilke metoder en tar i bruk for å få svar på problemstillingen, kommer an på hva en skal studere (Holme og Solvang, 1996, s.73). Vi ønsket data som skulle fange opp bredden og ikke dybden av fenomenet som lå til grunn i problemstillingen. Vi ønsket å samle data som kunne hjelpe oss til en statistisk generalisering av polititjenestemenn og kvinners erfaringer med å jobbe ved ordensavdelingen. Svakheten ved en kvantitativ metode kontra en kvalitativ metode er mangelen på dybdeforståelsen av den enkeltes polititjenestemann og kvinnes tanker og handlinger i forhold til det å jobbe ved en ordensavdeling. Vi ville ikke få dybdeforståelsen, men vi var imidlertid mer opptatt av å kunne gjøre statistiske generaliseringer på bakgrunn av innsamlede data. En ren kvalitativ undersøkelse ville gitt oss data som ikke hadde sagt ”noe om hvor dekkende den problemforståelsen en har fått frem, er for alle enhetene” (Holme og Solvang, 1999, s.76). Et strukturert spørreskjema er i tillegg anonymt og det kan bidra til at respondentene er ærligere.

Befring (2007, s.183) peker på at det er problemer knyttet til bruk av strukturerte spørreskjemaer. Han nevner tre forhold: *respondentens vilje til å svare*, *respondentens evne til å svare* og *respondentens forståelse av spørsmålene*. Disse problemene måtte vi forsøke å forebygge på best mulig måte før skjemaet ble sendt ut. For best mulig å redusere problemet knyttet til viljen til å svare var vi opptatt av at spørreskjemaet ikke skulle bli for langt slik at respondentene måtte bruke lang tid. Politiet har de siste årene vært gjenstand for mange spørreundersøkelser fra ulike instanser. Respondenttrøtthet var derfor et element vi hadde med oss når vi utarbeidet spørreskjemaet. I tillegg vurderte vi hvordan det skulle



sendes ut, hvordan vi skulle motivere folk til å svare, og hvilke politidistrikter som skulle være med i utvalget. Det ble viktig for oss å ha spørsmål respondentene opplevde som relevante, og spørsmål den enkelte *ønsket* å svare på. I tillegg måtte det være spørsmål som respondentene hadde evne til å svare på, slik at de ikke ga svar på spørsmål de ikke hadde forutsetninger til å svare på. I vårt tilfelle dreide spørsmålene i all hovedsak seg om bakgrunnsvariabler og spørsmål om den enkelte respondents forhold til sitt yrke, og kombinasjonen arbeidsliv og familieliv. Spørsmålene skulle være noe som den enkelte hadde et nært forhold til og som var konkrete (Befring, 2007, s.170). Vi mener at ens egen arbeidssituasjon er noe man bør ha et nært og konkret forhold til. Derfor anså vi det som svært sannsynlig at respondentene hadde gode forutsetninger for å svare på spørreskjemaet. Som en forlengelse av dette var det også viktig å stille spørsmål som den enkelte forstod, og ikke minst at samtlige respondenter oppfattet spørsmålene på samme måte. Utvalget var polititjenestemenn og -kvinner med samme grunnutdanning. På denne måten anså vi utvalget som en mer eller mindre homogen gruppe, og samtlige var tilknyttet politietaten. Vi kunne derfor bruke ulike politiuttrykk som vi antok ville bli forstått. Vi pretestet skjemaet før det ble sendt ut til utvalget, og fikk i den forbindelse tilbakemeldinger på om spørsmålene og svaralternativene ble forstått av de som testet det.

### **3.2.1 Operasjonalisering**

Som nevnt var det viktig at spørsmålene var av en slik karakter at de ikke kunne misforstås av respondenten. Vår oppgave under operasjonaliseringen var å lage presise spørsmål som hadde til hensikt å gjøre fenomenene vi forsket på målbare. Med andre ord måtte vi finne ut hvilken informasjon vi hadde behov for, og hvilke spørsmål som kunne gi oss denne informasjonen. Gustav Haraldsen (1999, s.88) legger vekt på at informasjonsbehovet og hvordan man skal dekke det, må være klarlagt før man starter å lage spørreundersøkelsen. Vi vurderte derfor ord og uttrykk som kunne brukes i spørsmålene. Vårt informasjonsbehov måtte dekkes av spørsmål som inneholdt ord og uttrykk som i stor grad bare politifolk har forutsetninger for å skjønne fullt ut. ”Lempe fyll”, ”praksisveileder”, ”UEH” og andre typiske politiuttrykk antok vi ville bli forstått av samtlige som fikk tilsendt spørreskjemaet. Ettersom politifolk har den samme grunnutdanningen og jobber ved politidistrikt som i stor grad utfører de samme grunnleggende politijobbene i politidistriktene, mente vi at det ikke var nødvendig å definere eller forklare ord og uttrykk som er vanlige i politiet.

Vi ønsket å kunne differensiere mellom de som jobbet på orden, og de som hadde sluttet. En utfordring i den sammenheng var å definere hva vi mente med *ordenstjeneste*. Grunnen til dette var at politidistriktene er organisert noe forskjellig når det gjelder ordenstjenesten. Noen politistasjoner har etterforskere som jobber ved ordensavdelingen enkelte helger, og på den måten har noe ordenstjeneste med noe turnus. De fleste lensmannskontorer er ikke inndelt i ordensavdeling og etterforskningsavdeling, men utfører ofte begge typer tjeneste, med noe turnus. Utrykningspolitiet er også ute på uniformert patrulje, og ligner noe på ordinær ordenstjeneste. Dette gjorde at vi måtte presisere hva vi var ute etter i spørreskjemaet. Fra forundersøkelsen fikk vi innspill på problematikken med døgkontinuerlig turnus og omsorg for barn. Det var derfor viktig at døgkontinuerlig turnus var en del av tjenesten. Det innebærer at man jobber til alle tider av døgnet, og også at man jobber i helger og på helligdager. Ordenstjenesten kjennetegnes også ved at man jobber uniformert, og at tjenesten i stor grad foregår ute på patrulje.

I tillegg til forundersøkelsen fant vi relevante tema fra litteraturen. Litteraturen som ga oss noe av retningen var bl.a. Bloksgaard og Faber (2004) i boken *Køn på arbejde* som bl.a. beskriver hvorfor kvinner slutter ved ordensavdelingen. Den sier også noe om hvilke arbeidsområder i politiet de søker mot, og kjønnsmessig arbeidsfordeling. Jorunn Hesjedal (1996) sin bok *Kvinner i politiet - en studie av internasjonal forskning* forteller noe om Turnover-fenomenet blant kvinner i politi- og lensmannsetaten. Det samme gjør Hetle, Grimsmo og Svendsens (1992) rapport *Turnover blant kvinner i politi- og lensmannsetaten* som er utgitt av Arbeidsforskningsinstituttet (AFI). Christin Thea Wathne (1996), "*Vi skjønnte etter hvert at vi var kvinner*" *Kvinnens likestilte inntreden i politiet* ga oss noen ideer om problemet med å ha fødselspermisjon, og det å være mor og ha omsorg i tillegg til å jobbe turnus. Finstad (2000) sin bok *Politiblikket* ga oss bl.a. noen tanker omkring kjønnsbestemt arbeidsfordeling i politiet. Selv om denne litteraturen hovedsakelig tar for seg kvinners rolle i politiet, ville vi også se hva menn tenkte om de samme tingene for å se om det var forskjeller mellom kvinner og menn. Samfunnet har de siste årene blitt mer likestilt med henhold til karriere og omsorg for familien, og vi ønsket å se i hvilken grad denne likestillingen var til stede i politiet. I tillegg kom det frem momenter som handlet om selve jobben, hvor meningsfullt den ble oppfattet, og om jobben svarte til forventningene. Skiftarbeid/turnus syntes også som et viktig område for vår forskning. Turnus er derimot et vidt begrep, og inneholder både dag-, kvelds- og nattevakter. I tillegg ligger det implisitt at man også må påregne å jobbe helger og helligdager, og at man ikke har anledning til å

jobbe for eksempel bare dagvakter. Derfor valgte vi å splitte opp begrepet turnus i de forskjellige delene turnus inneholder som nevnt over. Da ville vi få fram *hva* som evt. var problematisk med turnus, og ikke bare at turnus eventuelt var problematisk.

Noe av litteraturen vi har gjennomgått, bl.a. Finstad (2000), peker på at ordenstjenesten har arbeidsinnhold som flere finner meningsløst i form av oppgaver som oppfattes som lite polisiære. Det handler bl.a. om fremstillinger av fanger i retten, transporter av så vel dokumenter som personer, og vakthold på åsteder for å nevne noe. Dette var også noe som ble nevnt under forundersøkelsen som et mulig problematisk område i ordenstjenesten. Finstad (2000, s.240) mener at det kan være at kvinner og menn ikke har samme ide og holdning til hva som er meningsfullt politiarbeid, og at kvinner søker seg bort fra arbeidsfelt som de mener ikke representerer den rollen de ønsker politiet skal ha i samfunnet. Det ble derfor viktig for oss å finne ut om arbeidets art var en grunn til at kvinner sluttet i ordenstjenesten. På bakgrunn av bl.a. Finstads (2000, s.241) utsagn: ”Når kvinner ikke søker seg til bestemte avdelinger eller bestemte politioppgaver, kan valget fortelle aller mest om at det finnes ulike syn på politiarbeidets innhold og form.”, inneholdt spørreskjemaet flere spørsmål som kunne si oss noe om arbeidsinnholdet var en årsak til at man sluttet i ordenstjenesten, og om det var ulikheter mellom kvinner og menn i forhold til synet på hvor tiltalende ordenstjenestens innhold og form er.

Innholdet i arbeidsdagen kan antas å ha en betydning for om en trives på jobben. Vår oppgave var ikke primært å se på trivsel som en faktor, men å undersøke om tjenestens innhold var av en slik karakter at en ønsket å slutte på orden. I 2005 skrev ”kvinneguiden.no” om en undersøkelse om trivsel på jobb som var gjort av Visendi for Avisenes Pressebyrå (Skadberg 2005). Der kom det frem at hovedårsaken for trivsel blant de som er høyere utdannet, handlet om *arbeidsoppgavene*. I den samme undersøkelsen kom det også fram at for de med mindre utdanning, og som er under 36 år, teller *arbeidsmiljøet og hyggelige kolleger* mer enn arbeidsoppgavene. Det blir her hevdet av forskningssjef ved Statens arbeidsmiljøinstitutt, Stein Knardahl, at uansett hvor i verden en stiller spørsmål om trivsel, får en til svar at 70-85 prosent trives (Skadberg, 2005).

### 3.2.2 Utforming av spørreskjema

Ifølge Grønmo (2007, s.79) vil en skala være viktig for å vurdere styrken i det negative/positive svaret. Ved spørsmål om "tilstedeværelse" av motivasjonsfaktorer fant vi det unaturlig å gradere dette i mer enn fire verdier. Grunnen til dette var at ordet "tilstedeværelse" kan være vanskelig å gradere mellom "til stede" og "ikke til stede". Selv om vi kunne unngått vanskeligheter med å gradere ved kun å operere med verdien én som "ikke til stede" og verdien seks som "til stede", kunne det være at respondentene også vurderte hva som var forskjellen mellom verdiene to og tre i forhold til "tilstedeværelse". Det vil kanskje være flere årsaker til at kvinner slutter i ordenstjenesten. For oss var det derfor viktig å ha en skala som kunne si noe om styrken i svaret, slik at vi kunne vurdere hvilke årsaker som ble vektet sterkere enn andre av respondentene. Vi vurderte om vi skulle ha med en "midtkategori" i svaralternativene. I følge Grønmo (2007, s.73) vil det være ugunstig for respondentene dersom de blir tvunget til gi uttrykk for en mening dersom de ikke har et gjennomtenkt syn på spørsmålet. Det kan gi utslag som ikke er ønskelige, og vil påvirke påliteligheten i svarene. Vi diskuterte om respondentene burde ha et gjennomtenkt syn på sin egen arbeidssituasjon i politiet. Vi landet på at de aller fleste burde ha det. I diskusjonen tok vi oss også tiden til å sjekke ut dette gjennom samtaler med kolleger. Vi diskuterte da fordeler og ulemper med deler av politiryket, og vi opplevde at de aller fleste hadde reflekterte tanker rundt dette. Midtkategorien kan sløyfes dersom man ønsker at respondenten skal mene noe om det han eller hun blir spurt om (Grønmo, 2007, s.179). På spørsmålene om årsaker til at en sluttet på ordenstjenesten hadde vi derfor en skala fra 1-6, uten midtkategori.

Spørsmålene i en undersøkelse må være nøytrale, og ikke ledende. Dersom spørsmålsstillingen favoriserer et av alternativene, eller utelukker motstridende oppfatninger, vil dette føre til at resultatene ikke blir pålitelige all den tid respondenten blir ledet til å svare et av alternativene (Grønmo, 2007, s.174). Gjennom hele spørreskjemaet har vi vært oppmerksomme i forhold til ledende spørsmål. Vi har vært nøye med å stille nøytrale, ikke-ledende spørsmål. I særdeleshet gjelder dette spørsmålsstillinger hvor det på forhånd ligger noen forventninger til hva kvinner "bør svare". Eksempelvis påstander som "Jeg ønsker å prioritere mer tid sammen med barna", i forhold til turnustjeneste og morsrollen. I slike tilfeller vil det være svært vanskelig å være uenig for respondenten.

Vi så i ettertid at ett spørsmål kunne oppfattes ulikt av respondentene. Dette gjaldt spørsmålet om helgejobbingens arbeidsinnhold. Dette spørsmålet kunne tolkes som et turnusspørsmål, men også som et jobbinnholdsspørsmål. Spørsmålet kunne med andre ord oppfattes på to måter. I våre analyser er derfor ikke dette spørsmålet tillagt vekt.

### **3.2.3 Pretest**

Grønmo (2007, s.183) mener det er helt avgjørende for en vellykket utspørring at en først gjennomfører en pretest. Vi gjennomførte en pretest av spørreskjemaet på 10 utvalgte personer innenfor våre egne politidistrikt. Personene var av begge kjønn, jobbet innenfor ulike fagområder, og hadde vidt spenn med henhold til alder. Det var også ulikheter mellom dem når det gjaldt familiesituasjonen. Vi fikk nyttige tilbakemeldinger på pretesten. Samtlige mente at spørsmålene var enkle å forstå, og at svaralternativene var uproblematisk. På bakgrunn av tilbakemeldingene fra testerne ble det gjort små justeringer.

### **3.2.4 Utvalget**

Universet vi ønsket å få kunnskap om utgjorde polititjenestemenn og kvinner som utelukkende jobbet turnusbasert uniformert ordenstjeneste ute i gata, eller som hadde gjort det tidligere. For å kunne gjennomføre statistisk generalisering til universet måtte vi gjøre noen vurderinger opp mot utvalget. Størrelsen på universet gjorde at det var praktisk vanskelig å samle komplette data. Vi måtte derfor finne et utvalg som på best mulig måte representerte universet når det gjaldt hovedtrekkene ved universet. Målet var å skape et univers i miniatyr (Befring, 2007, s.93-94). Vårt utvalg ble et skjønnsmessig utvalg (Halvorsen, 2008, s.160). Faren med et skjønnsmessig utvalg kan være at en velger enheter som er sammenfallende med ens forhåndsoppfatninger, men for vårt vedkommende var ikke dette et problem. I utgangspunktet kan skjønnsmessig utvalg begrense generaliserbarheten av funnene i undersøkelsen til andre enn selve utvalget (Halvorsen, 2008, s.160). Vi vurderte derimot vårt utvalg til å være typisk for hele universet, og derfor generaliserbart. Utvalget bestod av tre politidistrikt som var ulike i størrelse og i geografisk beliggenhet. Vi antok at størrelsen på politidistriktene og geografisk plassering kunne ha en betydning på hvilke muligheter en har til å jobbe med andre felt enn rendyrket ordenstjeneste. Store politidistrikt har som oftest flere spesialenheter som politifolk kan

søke seg til, mens tjenestepersoner ved mindre politidistrikter må ofte dekke større geografiske områder med få politifolk. Vi mente likevel at forhold som familie og turnusjobb ville være mer eller mindre likt uansett hvor i landet man jobber eller hvor stort politidistriktet er. I tillegg er innholdet i ordenstjenesten ikke ulik uansett hvor man jobber.

Statistisk Sentralbyrå (SSB) har en oversikt over antall personer som jobber ved de enkelte politidistriktene. Der kommer det også frem hvor mange av disse som er sivilt ansatte og hvor mange som er polititjenestemenn. Vi brukte denne oversikten til å klassifisere de enkelte politidistriktene som små, middels og store. Vi valgte ut ett politidistrikt innenfor hver av disse gruppene som vi hadde klassifisert dem inn i. Vi valgte et stort, et middels og et lite politidistrikt. Når vi valgte ut disse tre politidistriktene, la vi vekt på flere forhold. Bl.a. visste vi at flere politidistrikter hadde vært gjenstand for mye forskning og besvarelse av spørreskjemaer. Vi fryktet derfor at disse distriktene kunne ha en viss respondenttrøtthet, og ble utelatt som en del av utvalget. Dette gjaldt for eksempel Oslo politidistrikt som har vært utgangspunkt for en god del forskning, for eksempel Liv Finstads "Politiblikket" (2000), Ragnhild Sollunds "Tatt for en annen"(2005) og Helene Gundhus med flere prosjekter.

Vi diskuterte vårt valg av politidistrikter i forhold til om valg av andre politidistrikter ville utgjøre en forskjell opp mot vår problemstilling. Vi vurderte om det var politidistrikter som av en eller annen grunn var særegne, for eksempel i forhold til spesielle utfordringer som ikke andre distrikter har. Eller om det var distrikter som på det aktuelle tidspunktet var i en situasjon som kunne påvirke svarene. For eksempel var et av de aktuelle distriktene inne i en endringsprosess som kunne skape til dels sterke reaksjoner blant de ansatte. Dette kunne påvirke svarene omkring for eksempel motivasjon og trivsel. Dette distriktet ble valgt bort. Valget av de tre distriktene ble gjort på bakgrunn av disse diskusjonene.

Vi hadde i utgangspunktet bestemt oss for et annet politidistrikt enn de tre vi valgte. Få dager før vi hadde tenkt å sende ut spørreskjemaet ble distriktet utsatt for en alvorlig hendelse ved at en polititjenestemann ved ordensavdelingen ble drept i tjeneste. Vi fryktet at en slik hendelse kunne påvirke svarene, og valgte derfor bort dette distriktet. Vi tenkte her spesielt på spørsmål om farer og risiko. Vi vurderte også om det kunne påvirke de tre distriktene som ble valgt ut, men vi fant ut at avstanden i geografi og tid gjorde at denne påvirkningen ville bli minimal.

Undersøkelsen ble sendt til alle polititjenestemenn og kvinner i de to minste distriktene, mens halvparten av alle polititjenestemenn og kvinner fikk det i det største distriktet. Det største distriktet ble delt ved at vi slettet annenhver mailadresse. På den måten ble det gjort et tilfeldig utvalg i det største distriktet. Vi gjorde avtale med distriktene når det gjaldt utsendelsesdato, og ba de informere sine ansatte om undersøkelsen. Vi mente at det kunne være bra for undersøkelsen at respondentene var informert og forberedt. Utsendelsesdatoen var fredag 5. mars 2010. Vi la inn en tekst i følgemailen om at undersøkelsen kun skulle besvares av de som var politiutdannet (Appendiks G). De som ikke var politiutdannet skulle slette mailen. Undersøkelsen ble laget i Questback, og sendt ut via mailsystemet til politiet med en av oss som avsender. Respondentene var sikret anonymitet og konfidensialitet. Respondentene kunne henvende seg direkte til oss dersom de hadde spørsmål eller problemer. Ved at enkelte hadde brukt fraværsassistent fikk vi en viss oversikt over hvor mange respondenter som ikke hadde mulighet til å besvare undersøkelsen. Etter noen dager tok vi kontakt med distriktene for å høre om det var evt. problemer med besvarelsen av undersøkelsen. For to av distriktene fikk vi tilbakemelding om et vedvarende problem med internett. Dette medførte at mange respondenter mistet forbindelsen under besvarelsen. Dette kan ha påvirket svarprosenten i negativ retning ved at mange "ga opp" å besvare undersøkelsen. Spørreskjemaet ble sendt ut til 475 tilsatte og vi fikk 275 svar. Dette utgjorde en svarprosent på 58 %.

Vi ønsket at utvalget skulle være rundt 350-400 respondenter. Slik ble det altså ikke.

Grønmo (2007, s.183) påpeker at det ikke er uvanlig med svarprosent ned mot 50-60 % ved utspørringer der respondenten selv fyller ut skjemaet. Hvordan dette frafallet kan påvirke datamaterialet, må vurderes konkret for hver enkelt studie. Vårt utvalg er for enkelte analyser for lite fordi vi delte inn i flere undergrupper. Dette gjaldt f.eks. når vi ønsket å analysere kvinner med barn på orden opp mot andre variabler. Da ble antallet for lite til å trekke noen konklusjoner. Ved et så vidt lite utvalg kan alle analyser inneholde en mulig feilkilde. Ved et større utvalg ville denne mulige feilkilden svekkes. Rent generelt kan det være på sin plass å spørre om utvalget vårt representerte universet. I en streng tolkning kan det nok argumenteres for at utvalget vårt ikke er stort nok til å representere universet bestående av polititjenestemenn og polititjenestekvinner.

### **3.2.5 Datainnhenting**

Før spørreskjemaene ble sendt ut, ble det sendt mail (Appendiks D) til de respektive politimestrene om tillatelse til at deres ansatte kunne bruke arbeidstiden på å besvare spørreskjemaet. I samme mail ble det gitt informasjon om selve undersøkelsen. Vi fikk positive svar fra de aktuelle politidistriktene til å gjennomføre undersøkelsen. Etter at den enkelte respondent hadde fått spørreskjemaet og fylt det ut, ble svarene lagret i en database hvor respondenten var anonym. I følgemailen ble det opplyst om tema for undersøkelsen, og at samtlige respondenter ville bli anonymisert (Appendiks G). De vi ikke ville nå ut til var de som hadde sluttet i politiet, de som var syke i lengre tid, og de som var i permisjon uten at de var innom sitt tjenestested for å sjekke mailen sin. Vi var derfor av den oppfatning at det ikke var viktig å bruke tid og ressurser på å nå ut til disse. Vi ga en tidsfrist på 14 dager til å svare på undersøkelsen, og de som ikke besvarte undersøkelsen ble purret to ganger i løpet av perioden.

Datainnsamlingen ble gjennomført i mars 2010. Etter at vi hadde fått svarene fra Questback, ble rådataene lagt over i SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versjon 18.0. Alle analysene ble deretter gjennomført ved bruk av SPSS.

### **3.2.6 Etikk**

I følge Hellevik (2009), skal forskningsetikken bl.a. bidra til at respondentene ikke lider overlast. Den enkeltes besvarelse skal være sikret anonymisering både når det gjelder oppbevaring og behandling av den enkeltes svar og ved publiseringen av resultatene. I tillegg skal det foreligge et skriftlig samtykke fra den enkelte respondent, og de skal vite hva undersøkelsen går ut på (Hellevik, 2009). For å sende spørreskjema ut ved bruk av internett var vi nødt til å skrive inn mailadressene til den enkelte respondent. Ved to av de utvalgte politidistriktene ble også spørreskjemaet sendt til samtlige ansatte. Dette gjorde at vi var klar over hvem som fikk anledning til å besvare spørreskjemaet. Anonymiteten var likevel sikret ved at vi ikke visste hvem som svarte. Questback serverte oss svarene i en database, den fortalte oss ikke noe om hvem som hadde besvart eller hva de hadde svart. På denne måten ble anonymiseringen ivaretatt. Det er heller ikke interessant i en kvantitativ metode hva den enkelte respondent har svart. Analysene blir gjort på bakgrunn av samtlige besvarelser. Det er på bakgrunn av disse at en kan gjøre en statistisk generalisering.



Resultatene blir i denne oppgaven presentert i form av grafiske tabeller og andre statistiske mål. Derfor er det umulig å skille ut enkeltrespondenter. Den individuelle anonymiteten er derfor sikret. Selve samtykket til å besvare spørreskjemaet, som innledningsvis beskrev hva undersøkelsen gikk ut på, lå i at respondentene faktisk besvarte spørreskjemaet. Det er vel knapt mulig å oppnå et større samtykke enn at en velger å besvare. Respondenten trengte ikke snakke med noen personlig, som ofte kan oppfattes som et press, eller forklare hvorfor en ikke ønsket å besvare.

Når det gjelder gruppemessig indiskresjon, så kan dette være mer problematisk i kvantitative spørreundersøkelser. Problemet oppstår når en presenterer data for undergruppene i utvalget (Hellevik, 2009). Dette kan for vårt vedkommende være et dilemma. Utvalget vårt består bl.a. av et lite politidistrikt. Hadde vi hatt underresultater for dette distriktet av typen ”kvinner som har sluttet ved ordensavdelingen som er misfornøyd med ledelsen”, kunne resultatet vært av en slik art at denne gruppen opplevde det som belastende. Spesielt dersom prosenten for et slikt svar var høyt. Det ble derfor ikke foretatt resultatmessige sammenligninger mellom de tre distriktene.

Med utgangspunkt i Forskningsetisk veileder for Politihøgskolen (Bjørge og Myhrer, 2007) diskuterte vi vår rolle som forsker og politi. I og med at hovedundersøkelsen vår var kvantitativ gjennom bruk av spørreskjema, respondentene anonymisert og temaet ukontroversielt, anså vi ikke vår rolle som både politi og forsker som noe stort problem, verken for oss selv eller de vi forsket på. Dette kan imidlertid ha spilt inn i den kvalitative forundersøkelsen. Som tidligere nevnt var en av oss leder for en ordensavdeling når vi startet på oppgaven. Dette har vi diskutert tidligere i forhold til den kvalitative forundersøkelsen. I hovedundersøkelsen anså vi ikke dette som noe stort problem for respondentenes ærlighet. De var anonyme, og tilhørte andre politidistrikter enn oss. Vår grad og tittel ble heller ikke presentert i utsendelsen av spørreskjemaene. Undersøkelsen handlet heller ikke om ledelse, selv om enkelte spørsmål hadde dette som tema.

### **3.2.7 Faktoranalyse (PCA)**

Faktoranalyse er en teknikk som brukes ved analyse for å finne hvilke testledd (spørsmål i et spørreskjema) som kan være påvirket av et felles underliggende begrep eller faktor

(Bjerkan, 2007, s.221). En faktoranalyse forteller oss på grunnlag av korrelasjoner mellom testleddene hvilke variabler som korrelerer høyt med hverandre og i tillegg korrelerer lavt med andre variabler. Johannessen (2008, s.157) påpeker at en faktoranalyse hjelper oss med å forenkle et datamateriale ved å redusere antall variabler til færre faktorer. Av den grunn ønsket vi å gjennomføre en faktoranalyse for å finne ut om svarene på spørreskjemaene våre ville gi oss noen underliggende faktorer eller dimensjoner. Det var mange spørsmål i spørreskjemaene, og faktoranalysene ville redusere variablene til færre faktorer som ville kunne gjøre enkelte analyser enklere. Vi ville få en bedre oversikt over hvilke faktorer som indikerte problematiske områder, og på bakgrunn av det se litt nærmere på hva som syntes problematisk under faktoren. På grunnlag av korrelasjon mellom testleddene finner faktoranalysen mønstre blant datamaterialet på bakgrunn i avdekkelsen av hvilke klynger av testledd som korrelerer høyt med hverandre, samtidig som de korrelerer lavt med andre testledd. De testleddene som korrelerer høyt med hverandre, gir indikasjon på at det foreligger et underliggende mønster i datamaterialet som medfører de observerte korrelasjonene mellom testleddene (Bjerkan 2007, s.221).

Vi gjennomførte to eksplorerende faktoranalyser i SPSS i form av *Principal component analysis (PCA)*; en for spørreskjemaet som ble sendt til de som hadde sluttet ved ordensavdelingen, og en for de fremdeles jobbet på orden. Vi kunne ikke gjennomføre en felles faktoranalyse så lenge spørsmålene og målgruppen var ulike. Eksplorerende faktoranalyse ble valgt til fordel for konfirmerende fordi vi ikke hadde noen klare antakelser om antallet faktorer som kunne ligge bak spørsmålene (Bjerkan, 2007, s.222). Som kriterium for uttrekning av faktorer ble det valgt Kaisers kriterium, eller Egenverdi kriterium. Kaisers kriterium sier at faktorer med egenverdi større eller lik 1 beholdes (Bjerke, 2007, s.226). Variansen er et mål som sier noe om graden av variasjon mellom enhetene. Mer presist måler det gjennomsnittlige kvadrerte avvik. PCA søker å forklare all varians i variablene, både fellesvariens med andre variabler og unik varians for én variabel (Bjerkan, 2007, s.225). Variansen for hver av faktorene måles i egenverdier (Eigenvalue). Siden man ønsker de faktorene som forklarer mest, er det vanlig å sette grensen ved egenverdi til 1 (Johannessen, 2008, s.164). Et annet kriterium for å bestemme antall faktorer som vi skulle ha med videre i analysen, var Scree-plott. Scree-plott visualiserer antall aktuelle faktorer, og viser egenverdiene (Eigenvalue) for testleddene. Ved å bruke

Scree-plottene fant vi hvilke faktorer som lå over ”knekket” i buen, dvs at en tar med de faktorene (punktene) som ligger til venstre for der kurven bryter og flater ut horisontalt. Det er disse faktorene som bidrar til mest forklart varians (Johannessen, 2008, s.166) Begge Scree-plottene til de to PCA-ene våre viste 4 faktorer hver som lå til venstre for der kurven brøt og flatet ut horisontalt. Samtlige av disse 8 faktorene hadde Eigenvalue over 2.0. Vi valgte Varimax rotasjon av de uttrukne faktorene. Varimax søker etter å maksimere varians, og forenkler dermed faktorene (Bjerke, 2007, s.226). Etter at våre valg av PCA og kriterier for uttrekning og rotering av faktorer var gjort, ga SPSS oss en rotert faktormatrise for faktorladningene (tabell 1 og 9). I følge Christophersen (2009, s.211) er tilfredsstillende faktorladning for testledd .70, mens ladning mellom .30 og .70 bør vurderes i forhold til flere momenter, bl.a. antall, om de lader jevnt på flere faktorer, og innholdets relevans. Johannessen (2008, s.170) vurderer ladninger under .45 til svak. Grensen for tilfredsstillende faktorladning satte vi derfor til .45. Tilfredsstillende intern konsistensreliabilitet (Cronbach’s alpha) ble satt til .70 (Haraldsen, 1999, s.294, og Christophersen, 2009, s.219). Etter at vi hadde gjennomført faktoranalysene, ble faktorladningene vurdert og analysert. Vi satt da igjen med fire faktorer for hver av faktoranalysene hvor testleddenes ladning innenfor hver av disse faktorene kunne tyde på at de var influert av det samme underliggende begrepet. Vi ga disse fire faktorene følgende begrepsnavn: *Turnus*, *Jobbinnhold*, *Manglende muligheter* og *Opplevd risiko* (Appendiks H viser fullstendige resultater av faktoranalysen og Scree-plott for de som hadde sluttet på orden. Appendiks I viser fullstendige resultater av faktoranalysen og Scree-plott for de som jobber på orden). For å skille faktorene i undersøkelsen ga vi faktorene et tilleggsnavn for å beskrive hvilken del av utvalget de representerte. For de som hadde sluttet ble derfor navnet på faktorene for eksempel *turnus(sluttet)*, mens den samme faktoren for de som jobbet på orden fikk navnet *turnus(ordnen)*.

### **3.2.8 T-test**

Det finnes ulike metoder for å gjennomføre signifikanttester av et dataresultat. Vi valgte å bruke t-test. T-testen hjelper oss med å finne ut med hvor stor grad av sikkerhet vi kan si at det er en forskjell mellom to gjennomsnitt. Det betyr med andre ord at en gjennomfører en signifikanttest av gjennomsnitt i ulike grupper for å se om man finner støtte for å overføre disse ulikhetene blant utvalgene til populasjonen. Våre resultater viste oss noen forskjeller

som vi ønsket å teste om de var signifikante, dvs at de var sterke nok til å si at sammenhengen ikke var tilfeldige forskjeller mellom utvalget og universet. For vårt vedkommende var det interessant å finne ut om det var en signifikant forskjell mellom kvinner og menn med henblikk på hva som ble besvart på spørreskjemaet, og om det var signifikante forskjeller på kvinner med og uten barn når det gjaldt spørsmål som handlet om turnusarbeid.

Før en gjennomfører selve t-testen må en først utarbeide en hypotese om at det *ikke* er forskjell mellom de enkelte gruppene i populasjonene. Denne kalles en nullhypotese ( $H_0$ ). Og en må utforme en alternativ hypotese om at det er en forskjell ( $H_a$ ). Fordelingene i utvalget bidrar med at en under en nærmere gitt usikkerhet kan si at det *ikke* er forskjell mellom de enkelte gruppene i populasjonen, at hypotesen  $H_0$  støttes. Alternativet er at hypotesen  $H_0$  ikke støttes, som medfører at  $H_a$  støttes. Det er  $H_0$  som testes, men dersom denne forkastes, har man funnet støtte for  $H_a$ . Selve hypotesetestingen handler om den statistiske sannsynligheten for om  $H_0$  eller  $H_a$  støttes. (Johannessen, 2008, s.118). Ved t-test risikerer man å gjøre en *type 1-feil*. Dvs at man risikerer å forkaste en riktig nullhypotese. Ønsket er å minimalisere denne risikoen. Risikosannsynligheten kalles *signifikansnivå* og våre t-tester har et signifikansnivå på 5 %, som betyr at vi godtar 5 % sannsynlighet for å gjøre en type 1-feil, som er å forkaste en riktig nullhypotese (Grønmo 2007, s.327).

## 4. PRESENTASJON AV RESULTATER

I dette resultatkapittelet vil vi dele presentasjonen i fire. Først vil vi presentere de viktigste resultatene fra den kvalitative forundersøkelsen. Dernest vil vi presentere resultatene fra hovedundersøkelsen for de som hadde sluttet i ordenstjenesten. Så presenteres resultatene fra hovedundersøkelsen for de som fortsatt jobbet i ordenstjenesten. Til slutt vil vi presentere resultatene for spørsmålene om motivasjon og trivsel, som kun de som jobbet på orden fikk spørsmål om. Vi vil først se på de ulike faktorene vi kom frem til gjennom faktoranalysen, for så å se nærmere på enkelte testledd. Faktorene har like navn både på orden, og for de som har sluttet. Derfor har vi gitt faktorene et tilleggsnavn, *sluttet* eller *orden* slik at det ikke skal misforstås når man leser resultatene. Vi presenterer i dette kapittelet også andre resultater av betydning. Dette fordi vi etter gjennomgangen av resultatene så at enkelte testledd kunne ha betydning for problemstillingen, selv om disse testleddene ikke ladet under noen av faktorene.

### 4.1 Resultater fra forundersøkelsen

#### 4.1.1 Intervju med fokusgruppe

Vår erfaring med fokusgrupper var først og fremst at de diskusjonene som oppstod var nyttig for problemstillingen og for utformingen av spørreskjemaet. Kvinnene hadde ulike begrunnelser for sine karrierevalg. En kvinne forklarte at hun allerede på Politihøgskolen hadde bestemt seg for å bli etterforsker. Hun anså ordenstjeneste som kjedelig og rutinemessig. En annen av kvinnene hadde opplevd en kritisk situasjon som gjorde at hun begynte å tenke om ”det var verdt det” med tanke på barn og familie. Hun ønsket fortsatt operativ tjeneste etter dette, men begynte å tenke annerledes i forhold til det å jobbe ute i gata. Valget om å forlate ordenstjenesten var begrunnet i denne hendelsen, men også fordi hun etter hvert oppfattet ordenstjenesten som kjedelig og rutinepreget. Den tredje kvinnen var opptatt av at hun aldri fikk den muligheten i ordenstjenesten hun synes hun fortjente. Hun ønsket å lede, men fikk aldri anledning. Hun mente at hun aldri fikk tilbakemelding på hvorfor hun ikke ble vurdert som et lederemne. Hun la vekt på at selv om hun synes hun fortjente å få lede, var hun også klar over at det kunne være en faglig begrunnet årsak til at hun ikke fikk muligheten. Den tilbakemeldingen fikk hun aldri, og det var en viktig årsak til at hun forlot ordenstjenesten. Kvinnene var også tydelig på at ordenstjeneste og familieliv var komplisert. De var også enig om at helgejobbing etter hvert ble veldig

problematisk i forhold til omsorg for barn. Spesielt gjaldt dette hvis partneren også jobbet turnus, noe som var tilfelle i en periode for to av kvinnene. Kvinnene var også opptatt av at de måtte prestere for å bli ledere. Dette skulle ikke være en belønning fordi de var kvinner, men fordi de var gode nok. I den forbindelse var de veldig opptatt av å få konkrete tilbakemeldinger på hva de måtte forbedre for å få muligheten til å bli leder. De var også opptatt av at kvinner og menn leser stillingsutlysninger forskjellig. Kvinner leter etter kvalifikasjonskrav de ikke har, og ”diskvalifiserer” seg selv dersom de føler de ikke tilfredsstillende kravene i utlysningsteksten. Dette kunne for eksempel være ”bred erfaring fra ordenstjeneste”. Det var ulike oppfatninger om hva som mentes med ”bred erfaring fra ordenstjeneste”, men de var enige om at mange kvinner aldri fikk dette fordi veldig mange sluttet når de fikk barn. Informantene i fokusgruppen var også opptatt av at det burde være et ”kvinnemiljø” i ordenstjenesten. Dersom det var få jenter på ordensavdelingen, ville det kanskje føre til at kvinner ikke ønsket å være eneste ”høne i kurven”.

#### **4.1.2 Intervju med enkeltpersoner**

En av kvinnene var opptatt av tilbakemeldinger på de arbeidsoppgavene hun var satt til. Hun savnet for eksempel tilbakemelding fra sin leder på hvorfor hun ikke fikk jobb som innsatsleder de første gangene hun søkte. Hadde hun fått konkrete tilbakemeldinger slik at hun kunne forbedret seg, hadde hun hatt konkrete arbeidsmål for å oppnå det hun ønsket. Det hadde kanskje gjort at hun ikke søkte seg bort fra ordenstjenesten første gang. Men det passet bra å forlate ordenstjeneste og turnus på den tiden, fordi hun hadde to små barn. Hun mente turnus ikke var forenlig med omsorg for barn, og pekte spesielt på nattvakter og helgejobbing. En av de intervjuede la også vekt på at etterforskning var mer status for kvinner, og at hun derfor vurderte å søke seg bort fra orden. Dette var et annerledes syn en for eksempel deltakerne i fokusgruppen uttrykte. Alle de tre kvinnene i fokusgruppen hadde sluttet på orden, men stilte seg uforstående til at det var noen statusforskjell mellom avdelingene. Nesten samtlige av kvinnene som ble intervjuet nevnte også oppgaver som transport, fremstilling og vakthold som problematiske. De hadde en følelse av at det ble mer og mer av det, og at det i stor grad var ordensavdelingen som ”fikk oppdraget”. Kvinnene som jobbet på orden var mer opptatt av dette problematiske området enn de som hadde sluttet. De ga også i sterkere grad uttrykk for at dette var et problematisk område. En av kvinnene som ble intervjuet påpekte at hun følte seg mer trygg på seg selv etter at hun

hadde fått barn, og hadde mer selvtillit enn før hun fikk barn. I forbindelse med graviditeten hadde hun blitt plassert på etterforskningsavdelingen, men ønsket nå etter permisjonstiden å vende tilbake til ordensavdelingen

### **4.1.3 Oppsummering forundersøkelse**

Resultatene av forundersøkelsen var nyttige for oss. Det var flere forhold som kom frem som vi ble overrasket over. Dette gjaldt bl.a. viktigheten av å ha et miljø for kvinner, dvs. at det var flere kvinner i samme aldersgruppe på avdelingen som også kunne ha sosial omgang privat. Vi var også noe overrasket over at transport, fremstilling og vakthold i så sterk grad ble fremhevet som et problematisk område i ordenstjenesten. I tillegg var det flere momenter som vi underveis i forundersøkelsen trodde kunne være viktig, men som kvinnene la mindre vekt på. Dette var for eksempel om statusen ved å jobbe på en ordensavdeling ble oppfattet som lav, og derfor hadde en betydning. Det viste seg at dette var et moment de fleste kvinnene ikke kjente seg igjen i. Spørsmålet ble imidlertid ikke tatt ut fra hovedundersøkelsen, da vi ønsket å vite om menn mente det samme, og om synspunktene fra kvinnene også kunne gjelde for kvinnene i hovedundersøkelsen. Omsorg for barn var årsak til at flere av våre informanter hadde sluttet ved ordensavdelingen. Turnus ble i den forbindelse nevnt av flere. Både manglende interesse for faget ordenstjeneste, og ønske om å jobbe på et felt hvor det var mindre farer, var andre momenter vi fanget opp.

## **4.2 Kvantitativ hovedundersøkelse**

### **4.2.1 Resultater for de som har sluttet i ordenstjenesten**

Som beskrevet i Metodekapitlet ble det gjennomført en prinsipalkomponentanalyse (Faktoranalyse) av spørreskjemaet som ble gitt til de som har sluttet på ordensavdelingen. De faktorene som vi satt igjen med etter analysen kalte vi *Turnus (sluttet)* (Faktor 1), *Jobbinnhold (sluttet)* (Faktor 2), *Opplevd risiko(sluttet)* (Faktor 3) og *Manglende muligheter (sluttet)* (Faktor 4). Faktorene ble gitt disse navnene på bakgrunn av testleddene som inngikk i de enkelte faktorene, med prioritering på de med høyeste ladninger. Alle

faktorene hadde tilfredsstillende Chronbach's Alpha: *Turnus (sluttet)*.899, *Jobbinnhold (sluttet)*.866, *Opplevd risiko (sluttet)* .749, og *Manglende muligheter (sluttet)* .772.

Tabell 1: Faktoranalyse (PCA) for de som har sluttet på ordensavdelingen.

Testledd / Faktor (spørsmål nummer)	TURNUS	JOBB- INNHold	OPPLEVD RISIKO	MANGLENDE MULIGHETER
(7) Jeg måtte jobbe døgnskuttinuerlig turnus	<b>.874</b>	.118	.069	-.029
(3) Jeg måtte jobbe nattvakter	<b>.851</b>	.126	.096	-.010
(4) Jeg måtte jobbe i helger	<b>.845</b>	.106	.149	.024
(6) Jeg måtte jobbe helligdager	<b>.771</b>	.147	.147	.037
(2) Jeg måtte jobbe kveldsvakter	<b>.698</b>	.024	.204	-.048
(8) Det å kombinere turnus og omsorg for barn	<b>.684</b>	.020	.077	.115
(5) Helgejobbingens arbeidsinnhold	.495	.427	.403	.160
(23) Jeg opplevde at arbeidet ble for rutinemessig	.136	<b>.828</b>	.131	-.048
(21) Jeg hadde små muligheter til å utvikle meg videre	.039	<b>.789</b>	.125	.089
(24) Jobben ble for dominert av arbeid som ikke var "politiarbeid" - f. eks transport/fremstilling/vakthold	.149	<b>.752</b>	.050	.073
(22) Jeg ble lei av å "lempe fyll"	.351	<b>.720</b>	.233	-.022
(20) Arbeidet fremstod som lite meningsfullt	.062	<b>.686</b>	.230	.056
(25) Jeg hadde liten mulighet til å jobbe selvstendig	.007	<b>.656</b>	.149	-.050
(17) Jeg opplevde at det var større mulighet til videreutvikling andre steder	-.033	<b>.647</b>	-.128	.100



Tabell 1 fortsetter

Testledd / Faktor (spørsmål nummer)	Turnus	Jobb- innhold	Opplevd risiko	Manglende muligheter
(11) Ubehagelige fysiske konfrontasjoner	.014	.231	<b>.819</b>	.020
(13) Faren for å bli utsatt for trusselsituasjoner	.268	.154	<b>.776</b>	-.074
(10) Manglende aksept fra kolleger for å prioritere omsorg for barn(f. eks ved overtid og barns sykdom) *	.161	.271	.659	.071
(9) Kombinasjonen omsorg for barn og risikofyllt arbeid	.485	.071	<b>.610</b>	.029
(12) Arbeidsmiljøet var for "macho-preget"	.175	-.032	<b>.495</b>	.030
(14) Manglende muligheter til å delta på kurs(f. eks UEH-kurs)	-.009	.120	.009	<b>.897</b>
(15) Manglende mulighet til å være instruktør	.009	.061	-.020	<b>.851</b>
(16) Manglende mulighet til å være praksisveileder	.091	-.057	.082	<b>.770</b>
(18) Jeg følte meg ikke fysisk sterk nok	.028	.025	.212	-.039
(29) Arbeidet lot seg vanskelig kombinere med min helsesituasjon	-.050	-.044	-.010	-.088
(19) Jeg hadde en opplevelse av at kollegene ikke stolte på meg ved fysiske konfrontasjoner	.179	.030	.279	.044
(28) Jeg fikk ikke mulighet til å jobbe redusert	.083	.037	.107	.171
(26) Det var manglende tilrettelegging i forhold til min livssituasjon	.445	.187	.120	.155
(31) Det var for ungt miljø	-.109	.154	.085	-.019
(01) Jeg måtte jobbe dagvakter	.069	-.061	-.022	.145
(27) Jeg følte meg ikke i god nok fysisk form etter graviditet	.118	.069	.083	.006
(30) Jeg fikk et annet jobbtillbud i etaten	-.129	-.027	-.023	-.201

\* Dette testleddet lader høyt på faktoren *Opplevd Risiko*. Innholdsmessig passer ikke testleddet under denne faktoren og ble derfor tatt ut.

Testleddet "Helgejobbingens arbeidsinnhold" lader tilfredsstillende (over 0.45) under faktoren *turnus(sluttet)*, (tabell 1). Men det lader også rett under 0.45 på faktorene jobbinnhold og opplevd risiko. At det lader på flere faktorer kan forklares med at testleddet kan tolkes på flere måter, og derfor innholdsmessig passe under hver enkelt av de tre faktorene, avhengig av respondentens tolking/vektlegging av spørsmålet. Spørsmålet kan tolkes som et turnusspørsmål da helgejobbing er en del av turnusen, men også som jobbinnhold i forhold til hva helgejobbingen innebærer, eksempelvis håndtering av fulle mennesker. Helgejobbingens arbeidsinnhold kan også inneholde konfliktsituasjoner som innebærer risiko, og det kan tenkes at noen også tolker spørsmålet dit hen. På grunn av usikkerheten rundt hva respondenten har lagt vekt på ved besvarelsen av testleddet, tas det ut. Testleddet "Manglende aksept fra kolleger for å prioritere omsorg for barn (f. eks ved overtid og barns sykdom)" lader i tillegg under faktor 3 *opplevd risiko(sluttet)* med en ladning på .659. Testleddet passer derimot ikke teoretisk eller innholdsmessig med de andre testleddene i *opplevd risiko(sluttet)*, og ble derfor tatt ut. Faktoren ble kontrollert mot Chronbach's Alpha med og uten testleddet, og resultatet var tilfredsstillende for begge, henholdsvis .782 og .749 .

Ettersom problemstillingen vår omhandler kvinner, vil vi først og fremst ta utgangspunkt i resultater for kvinner, men også kommentere forskjeller mellom kvinner og menn.

For de som hadde sluttet på orden var hovedspørsmålet: "Hvor viktig var følgende for at du valgte å slutte på ordensavdelingen?". Svaralternativene var fra 1-6, hvor 1 var "ikke viktig", og 6 var "svært viktig". Gjennomsnittet for alle testledd for kvinner er på 2,40, mens menn ligger noe under på 2,14.

Tabell 2 på neste side viser en oversikt over faktorene, med gjennomsnittsskåre og standardavvik.

Tabell 2: Deskriptiv statistikk for faktorene i PCA for de som har sluttet på orden.

Faktor / Gjennomsnitt	Gjennomsnitt Kvinner (N=52) (Std.avvik)	Gjennomsnitt Menn (N=108) (Std.avvik)	Gjennomsnitt Totalt (N=160) (Std.avvik)
Turnus	<b>3.36</b> (1.70)	<b>2.70</b> (1.41)	<b>2.92</b> (1.53)
Jobbinnhold	<b>2.87</b> (1.21)	<b>2.91</b> (1.27)	<b>2.89</b> (1.25)
Opplevd Risiko	<b>1.99</b> (1.17)	<b>1.62</b> (0.87)	<b>1.74</b> (0.99)
Manglende Muligheter	<b>1.38</b> (0.85)	<b>1.32</b> (0.72)	<b>1.34</b> (0.76)
Sumskåre	<b>2.40</b>	<b>2.14</b>	<b>2.22</b>

Viser gjennomsnittsskåren og standardavvik. Rangert i synkende rekkefølge for kvinner.

*Turnus (sluttet)* er den av disse faktorene som har høyest gjennomsnittsskåre. Det indikerer at kvinner mener turnus er en viktigere årsak enn de andre faktorene, til at de sluttet på orden. Gjennomsnittet for kvinner er på 3,36. På en skala fra 1 til 6 viser gjennomsnittet at faktoren er over middels viktig årsak til at kvinner slutter på orden. Standardavviket er relativt høyt, 1.70, som indikerer at det er en ganske stor spredning i hva kvinner svarer. Menn skårer en del lavere, og det indikerer at kvinner synes dette er en viktigere årsak til at de sluttet, enn menn.

*Jobbinnhold (sluttet)* viser at gjennomsnittsskåren for kvinner er 2,87, og har den nest høyeste gjennomsnittsskåren av disse faktorene. Det forteller oss at kvinner mener dette ikke er en like viktig årsak til at de sluttet, men heller ikke at det er en helt uvesentlig årsak. Standardavviket er på 1.21, og viser at det er en viss spredning i hva kvinner svarer. For menn er gjennomsnittet 2,91, og det tilsier at det er liten forskjell mellom kvinner og menn, men at menn skårer litt høyere på denne faktoren.

Faktor 3 *Opplevd risiko (sluttet)* gir lav gjennomsnittsskår for kvinner (1,99), noe som indikerer at faktoren ikke er en veldig viktig årsak til at kvinner har sluttet på orden. Standardavviket er på 1.17, og viser at det er noe spredning i hva kvinner svarer. Menn har

en gjennomsnittsskår på 1,62, og mener det er mindre viktig årsak til at de sluttet, enn kvinner.

Den fjerde og siste faktoren, *Manglende muligheter (sluttet)*, gir svært lav gjennomsnittsskåre for kvinner, 1,37. Dette indikerer at kvinner mener denne faktoren ikke er en viktig årsak til at de sluttet. Standardavviket er på 0.85, og indikerer at det er forholdsvis lite spredning i hva kvinner svarer.

Gjennomsnittsskåren for menn er 1,32 , altså omtrent det samme som for kvinner.

For å forstå mer konkret hva som ligger i de enkelte faktorene, har vi valgt å se nærmere på de enkelte testeidd for hver faktor. Grunnen til det er at det under hver faktor er store forskjeller som kan påvirke gjennomsnittsskåren. Derfor er det viktig å gå grundig gjennom faktorene for å se om det er enkeltvariabler som kan ha betydning for vår problemstilling. Hver faktor presenteres derfor i sin helhet.

### **Turnus (sluttet)**

Ettersom våre resultater viser at turnus er den viktigste årsaken til at kvinner sluttet på orden, ønsker vi å se på hvilke forhold rundt turnus som synes som mest problematisk. Tabell 3 på neste side viser deskriptiv statistikk for faktoren *turnus(sluttet)*. Ulikhetene i antall respondenter er pga spørsmål som handler om barn. Det er bare de som har barn som har fått, og svart på dette spørsmålet, og det gir derfor færre respondenter.

Tabell 3: Deskriptiv statistikk for faktor 1 Turnus (sluttet).

Testledd som inngår i Faktor 1 Turnus (sluttet)	Gjennomsnitt	Gjennomsnitt	Gjennomsnitt
	Kvinner (N=40/52) (Std.avvik)	Menn (N=97/108) (Std.avvik)	Totalt (N=137/160) (Std.avvik)
Kombinasjonen omsorg for barn og jobbe turnus	<b>4.30</b> (2.10)	<b>2.79</b> (1.89)	<b>3.23</b> (2.06)
Jeg måtte jobbe nattevakter	<b>4.10</b> (2.11)	<b>3.11</b> (2.03)	<b>3.43</b> (2.10)
Jeg måtte jobbe døgnkontinuerlig turnus	<b>3.85</b> (2.17)	<b>3.01</b> (1.99)	<b>3.28</b> (2.08)
Jeg måtte jobbe helger	<b>3.31</b> (1.95)	<b>2.94</b> (1.81)	<b>3.06</b> (1.86)
Jeg måtte jobbe helligdager	<b>2.75</b> (1.84)	<b>2.51</b> (1.57)	<b>2.59</b> (1.67)
Jeg måtte jobbe kveldsvakter	<b>2.23</b> (1.53)	<b>1.93</b> (1.40)	<b>2.03</b> (1.45)
Sumskåre	<b>3.36</b>	<b>2.72</b>	<b>2.94</b>

Viser gjennomsnittsskåren og rangeringen i synkende rekkefølge for kvinner. Svaralternativene går fra 1-6, hvor 1=Ikke viktig og 6=Veldig viktig for at en sluttet ved ordensavdelingen.

\* Ulikhetene i antall respondenter er pga spørsmål som handler om barn. Det er bare de som har barn som har fått, og svart på dette spørsmålet, og det gir derfor færre respondenter.

Ser man nærmere på de enkelte testleddene under faktor 1, *turnus (sluttet)*, er kombinasjonen omsorg for barn og turnus det testleddet som får høyest gjennomsnittsskåre for kvinner. Dette er også det spørsmålet i denne undersøkelsen som isolert sett har høyst gjennomsnittsskåre av alle spørsmålene blant kvinner som har sluttet på orden. Det

indikerer at for kvinner er dette den viktigste enkeltårsaken til at de sluttet på ordensavdelingen. Standardavviket viser imidlertid at det er stor spredning i hva kvinner svarer på dette spørsmålet. Halvparten av kvinnene (Appendiks O) svarer at dette er en svært viktig årsak til at de sluttet på ordensavdelingen, mens 22.5 % svarer at det ikke var viktig i det hele tatt. Det indikerer at kvinnene er ganske uenig om hvor viktig årsak kombinasjonen turnus og omsorg er for at de sluttet på orden. Det er stor forskjell mellom kvinner og menn under dette testleddet. Gjennomsnittsverdien for menn på spørsmålet om kombinasjonen turnus og omsorg for barn er mye lavere, og dette viser at menn oppgir at dette er en mindre viktig årsak til at de sluttet, enn kvinner.

Vi ønsket så å undersøke om det var en signifikant forskjell mellom kvinner og menn på variabelen ”Kombinasjonen omsorg for barn og jobbe turnus”. Derfor gjennomførte vi en t-test for sammenhengen mellom kjønn og hvor viktig kombinasjonen turnus og omsorg for barn var for at man sluttet ved ordensavdelingen. Signifikanstesten ga en t-verdi på -3,925 og signifikanssannsynlighet på 0,000 (Appendiks J). Siden dette er under vårt valgte signifikansnivå på 5 % konkluderer vi med at forskjellen mellom menn og kvinner når det gjelder dette spørsmålet er signifikant.

Kvinner skårer også høyt på testleddet ”jeg måtte jobbe nattvakter”. Standardavviket er høyt (2,11), og det indikerer stor spredning blant kvinnene i hvor viktig årsak dette var for at de sluttet på orden. Nesten 60 % av kvinnene mener dette er en viktig eller svært viktig årsak, mens 25 % oppgir at det ikke er viktig i det hele tatt. Menn skårer også her betydelig lavere enn kvinner. Det indikerer at kvinner mener dette er en viktigere årsak til at de sluttet enn menn. En signifikanstest av forskjellen mellom kvinner og menn når det gjelder hvor viktig de oppgir at nattevakter var for at de sluttet ved ordensavdelingen, ga en t-verdi på -2.844 og signifikanssannsynlighet på 0,005 (Appendiks K). Dette er under vårt valgte signifikansnivå på 5 % og vi konkluderer med at forskjellen mellom menn og kvinner på dette spørsmålet, er signifikant.

Kvinner skårer også høyt for testleddet som omhandler det å jobbe døgkontinuerlig turnus. Også her skårer kvinnene høyere enn menn. En signifikanstest av forskjellen mellom kvinner og menn på dette spørsmålet ga en t-verdi på -2.343 og signifikanssannsynlighet på 0,021 (Appendiks L). Det er altså en signifikant forskjell mellom menn og kvinner når det gjelder hvor viktig døgkontinuerlig turnus var for at de sluttet ved ordensavdelingen.

”Jeg måtte jobbe kveldsvakter” er det testleddet som har lavest gjennomsnittsverdi under faktoren *turnus(sluttet)*. Det tilsier at dette testleddet ikke er en veldig viktig årsak til at de sluttet, og skiller seg litt ut i forhold til de andre testleddene under faktoren. For menn er gjennomsnittsskåren tilsvarende lav.

I teorikapitlet har vi presentert teorier som handler om kvinner, familie og karrierevalg. I mange tilfeller innebærer familiebegrepet at man har barn. Vi syntes derfor det var interessant å undersøke om det var forskjell mellom kvinner som har barn og kvinner som ikke har barn, og vi delte derfor utvalget i to grupper, kvinner med og uten barn. Her er det viktig å presisere at antall respondenter (N) i hver gruppe ble lavt, så resultatene må tolkes med forsiktighet. I denne tabellen har vi også tatt med testleddet som omhandler dagvakter. Testleddet lader ikke høyt nok under faktoren *turnus(sluttet)*, men tematisk er dagvakter en del av turnusbegrepet, sammen med kvelds- og nattvakter. Turnus kan synes å ha betydning for problemstillingen, og vi ønsket å se på alle deler av turnus. Derfor ønsket vi å se disse i sammenheng, og tok med alle spørsmål som omhandlet turnus. Disse resultatene er presentert på neste side i tabell 4.

Tabell 4: Deskriptiv statistikk for turnus (sluttet). Fordelt på kjønn med og uten barn.

Ikke på orden	Kvinner Gjennomsnitt (Std.avvik)		Menn Gjennomsnitt (Std.avvik)		Totalt Gjennomsnitt (Std.avvik)	
	Med barn (N=40)	Uten barn (N=12)	Med barn (N=97)	Uten barn (N=11)	Med barn (N=137)	Uten barn (N=23)
Faktoren turnus	<b>3.60</b> (1.72)	<b>2.52</b> (1.34)	<b>2.77</b> (1.41)	<b>2.13</b> (1.31)	<b>3.01</b> (1.55)	<b>2.33</b> (1.33)
Det å kombinere turnus og omsorg for barn	<b>4.30</b> (2.10)		<b>2.79</b> (1.89)		<b>3.23</b> (2.06)	
Jeg måtte jobbe nattvakter	<b>4.18</b> (2.12)	<b>3.83</b> (2.13)	<b>3.14</b> (2.04)	<b>2.82</b> (1.99)	<b>3.45</b> (2.11)	<b>3.35</b> (2.08)
Jeg måtte jobbe døgntilvarelig turnus	<b>4.00</b> (2.16)	<b>3.33</b> (2.23)	<b>3.05</b> (2.00)	<b>2.64</b> (2.01)	<b>3.33</b> (2.08)	<b>3.00</b> (2.11)
Jeg måtte jobbe i helger	<b>3.67</b> (1.95)	<b>2.08</b> (1.38)	<b>3.07</b> (1.84)	<b>1.82</b> (0.88)	<b>3.25</b> (1.89)	<b>1.96</b> (1.19)
Jeg måtte jobbe helligdager	<b>3.00</b> (1.91)	<b>1.92</b> (1.38)	<b>2.58</b> (1.59)	<b>1.91</b> (1.38)	<b>2.70</b> (1.69)	<b>1.91</b> (1.35)
Helgejobbingens arbeidsinnhold	<b>2.60</b> (1.84)	<b>2.17</b> (1.80)	<b>2.42</b> (1.61)	<b>2.36</b> (1.91)	<b>2.47</b> (1.68)	<b>2.26</b> (1.82)
Jeg måtte jobbe kveldsvakter	<b>2.48</b> (1.63)	<b>1.42</b> (0.67)	<b>1.98</b> (1.42)	<b>1.45</b> (1.21)	<b>2.12</b> (1.50)	<b>1.43</b> (0.95)
Jeg måtte jobbe dagvakter	<b>1.40</b> (1.17)	<b>1.08</b> (0.29)	<b>1.51</b> (1.03)	<b>1.36</b> (0.92)	<b>1.47</b> (1.07)	<b>1.22</b> (0.67)
Sumskåre	<b>3.36</b>		<b>2.72</b>		<b>2.94</b>	

\* Spørsmålet "Det å kombinere turnus og omsorg for barn" er kun besvart av de som har barn.

Tabellen viser gjennomsnittsskåren og rangeringen i synkende rekkefølge for kvinner. Svaralternativene går fra 1-6, hvor 1=Ikke viktig og 6=Veldig viktig for at en sluttet ved ordensavdelingen.



Resultatene viser at kvinner med barn gir uttrykk for at turnus er en viktigere årsak til at de sluttet, enn kvinner uten barn. Forskjellene varierer i forhold til testleddene, og det er størst forskjell når det gjelder helgejobbing, og det å jobbe helligdager. For menn er det samme tendens: menn med barn gir uttrykk for at turnus er en viktigere årsak til at de sluttet, enn menn uten barn. De største forskjellene er også for menn helger og helligdager. Men forskjellene er mindre enn tilsvarende resultater for kvinner. Standardavviket er 1,72 for kvinner med barn, og indikerer at det er relativt stor uenighet om turnus er en viktig årsak til at kvinner med barn sluttet. For kvinner uten barn er standardavviket 1,34, som indikerer at uenigheten her er noe mindre.

En signifikanstest av forskjellen mellom kvinner med og uten barn når det gjelder hvor viktig faktoren *turnus (sluttet)* var for at man sluttet ved ordensavdelingen gir en t-verdi på 2,303 og signifikanssannsynlighet på 0,031 (Appendiks M) og det indikerer at forskjellen mellom kvinner med og uten barn når det gjelder hvor viktig faktoren *turnus (sluttet)* var for at man sluttet ved ordensavdelingen, er signifikant.

Alder har gjerne en sammenheng med livssituasjonen til kvinner. Bakgrunnsspørsmålene gir en mulighet til å si noe om alder på de som har sluttet på orden, og de som jobber på orden. Oversikten viser at halvparten av kvinnene på orden er under 30 år. For kvinner som har sluttet på orden ser det annerledes ut, og bare 8 % av kvinnene som har sluttet er under 30 år (Appendiks O). Det indikerer at kvinnene på orden er yngre i snitt enn kvinnene som har sluttet på orden. Dette kan være en medvirkende årsak til at det er en forskjell på kvinner som har sluttet, og de som fortsatt jobber på orden når det gjelder kombinasjonen turnus og omsorg for barn. For de fleste kvinner vil familie og barn komme etter hvert som de blir eldre. Dersom man er over 30 år vil det være større sannsynlighet for at man har stiftet familie og fått barn, enn om man er 25 år. Antall barn kan også være en medvirkende årsak til at kvinner slutter i ordenstjenesten, og som i eksemplet over vil alderen kunne tilsi større sannsynlighet for flere barn jo eldre kvinnen er.

## Jobbinnhold (sluttet)

Vi har også gått gjennom faktoren *jobbinnhold (sluttet)* for å undersøke hvilke av disse testleddene som oppgis å være den viktigste årsaken til at kvinner slutter faktoren på orden.

Tabell 5 nedenfor angir deskriptiv statistikk for faktor 2 *jobbinnhold (sluttet)*.

Tabell 5: Deskriptiv statistikk for faktor 2 *Jobbinnhold sluttet*.

Testledd som inngår i Faktor 2 <i>Jobbinnhold (sluttet)</i>	Gjennomsnitt	Gjennomsnitt	Gjennomsnitt
	Kvinner (N=52) (Std.avvik)	Menn (N=108) (Std.avvik)	Totalt (N=160) (Std.avvik)
Jeg opplevde at det var større mulighet til videreutvikling andre steder	<b>3.83</b> (1.83)	<b>3.89</b> (1.88)	<b>3.87</b> (1.86)
Jeg ble lei av å "lempe fyll"	<b>3.27</b> (1.97)	<b>3.22</b> (1.78)	<b>3.24</b> (1.84)
Jeg hadde små muligheter til å utvikle meg videre	<b>3.25</b> (1.74)	<b>3.19</b> (1.72)	<b>3.21</b> (1.72)
Jobben ble for dominert av arbeid som ikke var "politiarbeid" - f. eks transport/fremstilling/vakthold	<b>3.23</b> (1.85)	<b>3.11</b> (1.84)	<b>3.15</b> (1.84)
Jeg opplevde at arbeidet ble for rutinemessig	<b>2.42</b> (1.63)	<b>2.74</b> (1.67)	<b>2.64</b> (1.66)
Arbeidet fremstod som lite meningsfullt	<b>2.08</b> (1.45)	<b>2.02</b> (1.35)	<b>2.04</b> (1.38)
Jeg hadde liten mulighet til å jobbe selvstendig	<b>1.98</b> (1.28)	<b>2.19</b> (1.41)	<b>2.12</b> (1.37)
Sumskåre	<b>2.87</b>	<b>2.91</b>	<b>2.89</b>

Viser gjennomsnittsskåren og rangeringen i synkende rekkefølge for kvinner. Svaralternativene går fra 1-6, hvor 1=Ikke viktig og 6=Veldig viktig for at en sluttet ved ordensavdelingen.

Resultatet viser at kvinner svarer at *jobbinnhold* er en litt under middels viktig årsak til at de sluttet på ordensavdelingen. Faktoren er sammen med faktor *turnus(sluttet)*, de to faktorene som skårer høyest, men *turnus(sluttet)* skårer en god del høyere enn *jobbinnhold(sluttet)*. Det testleddet som får høyest gjennomsnittsskåre for kvinner når det

gjelder faktor 2, *jobbinnhold(sluttet)*, er ”Jeg opplevde at det var større mulighet for videreutvikling andre steder”. Kvinnene gir uttrykk for at det enten er liten mulighet til videreutvikling på orden, eller at andre avdelinger har større muligheter. ”Jeg hadde små muligheter til å utvikle meg videre” gir også en ganske høy skåre, og indikerer at kvinner til en viss grad mener at mulighetene for videreutvikling på orden var små. Standardavviket er på 1,83, og indikerer ganske stor grad av spredning blant kvinnene.

Deskriptiv statistikk viser at det ikke er en stor forskjell mellom kvinner og menn på spørsmålet om opplevelsen av at det var større utviklingsmuligheter andre steder enn orden var for at man valgte å slutte. Også for menn er det dette testleddet som skårer høyest av testleddene innenfor faktoren *jobbinnhold(sluttet)*.

Testleddene "Arbeidet fremstod som lite meningsfullt", og "Jeg hadde liten mulighet til å jobbe selvstendig" skårer lavt når det gjelder kvinner. Kvinner mener at disse testleddene var mindre viktige årsaker til at de sluttet i forhold til de andre spørsmålene innenfor faktoren *jobbinnhold(sluttet)*.

I forhold til menn er det små forskjeller, de skårer også lavt i snitt på disse testleddene.

### **Opplevd risiko (sluttet)**

Vi hadde en hypotese om at forhold knyttet til risiko kunne ha betydning for om kvinner sluttet på orden, kanskje spesielt etter de fikk barn. Som tidligere nevnt er ikke gjennomsnittsskåren for faktoren *opplevd risiko(sluttet)* høy (1.99). Vi ønsket likevel å se på enkelte testledd under faktoren for å se om de isolert sett gir en gjennomsnittsverdi som er verdt å merke seg i forhold til vår problemstilling. I tabell 6 på neste side vises gjennomsnittsskår og standardavvik for det enkelte kjønn for testleddene som inngår i denne faktoren.

Tabell 6: Deskriptiv statistikk for faktor 3 Opplevd Risiko(sluttet).

Testledd som inngår i Faktor 3 Opplevd Risiko (sluttet)	Gjennomsnitt	Gjennomsnitt	Gjennomsnitt
	Kvinner (N=40/52) (Std.avvik)	Menn (N=97/108) (Std.avvik)	Totalt (N=160) (Std.avvik)
Kombinasjonen omsorg for barn og risikofylt arbeid*	<b>2.95</b> (1.84)	<b>2.15</b> (1.39)	<b>2.39</b> (1.57)
Faren for å bli utsatt for trusselsituasjoner	<b>1.92</b> (1.34)	<b>1.46</b> (0.98)	<b>1.61</b> (1.13)
Ubehagelige fysiske konfrontasjoner	<b>1.42</b> (0.87)	<b>1.36</b> (0.83)	<b>1.38</b> (0.85)
Sumskåre	<b>1.99</b>	<b>1.62</b>	<b>1.77</b>

Viser gjennomsnittsskåren og rangeringen i synkende rekkefølge for kvinner. Svaralternativene går fra 1-6, hvor 1=Ikke viktig og 6=Veldig viktig for at en sluttet ved ordensavdelingen.

\* Ulikhetene i antall respondenter er pga spørsmål som handler om barn. Det er bare de som har barn som har fått og svart på dette spørsmålet, og det gir derfor færre respondenter.

Det testleddet som får høyest gjennomsnittsskåre for kvinner innenfor faktor 3 *opplevd risiko (sluttet)* er kombinasjonen omsorg for barn og risikofylt arbeid. Dette støtter til en viss grad hypotesen vår om at opplevd risiko kan ha betydning for at kvinner som har barn. Dette testleddet gir en betydelig høyere gjennomsnittsskåre enn de andre testleddene. Standardavviket er på 1,84. Menn skårer også høyest på dette testleddet, men noe lavere enn kvinner.

Testleddene "Faren for å bli utsatt for trusselsituasjoner" og "Ubehagelige fysiske konfrontasjoner" skårer relativt lavt, og indikerer at det ikke er veldig viktige årsaker til at de sluttet.

Resultatene viser at kvinner oppgir at risiko ikke er en viktig årsak til at de sluttet, med et lite unntak av kombinasjonen risiko og omsorg for barn. Forskjellen i gjennomsnittsverdi mellom kjønnene er ikke stor.

## Manglende muligheter (sluttet)

Den siste faktoren vi går gjennom er *manglende muligheter (sluttet)*. Den inneholder spørsmål om opplevde muligheter respondentene hadde da de jobbet på ordensavdelingen, eller eventuelle manglende muligheter. Tabell 7 nedenfor gir oversikt over denne faktoren.

Tabell 7: Deskriptiv statistikk for faktor 4 Manglende muligheter (sluttet).

Testledd som inngår i Faktor 4 <i>Manglende muligheter (sluttet)</i>	Gjennomsnitt	Gjennomsnitt	Gjennomsnitt
	Kvinner (N=52)	Menn (N=108)	Totalt (N=160)
	(Std.avvik)	(Std.avvik)	(Std.avvik)
Manglende muligheter til å delta på kurs (f. eks UEH-kurs)	<b>1.60</b> (1.18)	<b>1.49</b> (1.14)	<b>1.53</b> (1.15)
Manglende mulighet til å være instruktør	<b>1.33</b> (0.90)	<b>1.33</b> (0.95)	<b>1.33</b> (0.93)
Manglende mulighet til å være praksisveileder	<b>1.19</b> (0.77)	<b>1.15</b> (0.47)	<b>1.16</b> (0.58)
Sumskåre	<b>1.38</b>	<b>1.32</b>	<b>1.34</b>

Viser gjennomsnittsskåren og rangeringen i synkende rekkefølge for kvinner. Svaralternativene går fra 1-6, hvor 1=Ikke viktig og 6=Veldig viktig for at en sluttet ved ordensavdelingen.

En gjennomsnittsskåre på 1.38 for faktor 4, *manglende muligheter (sluttet)* på en skala fra 1-6 vil si at faktoren er en "lite viktig" årsak til at kvinner sluttet på orden.

Dette står i noe kontrast til spørsmålene om videreutvikling under faktoren *jobbinnhold (sluttet)*, hvor det kom frem at opplevelsen av å ha større mulighet til å videreutvikle seg andre steder enn på ordensavdelingen, og følelsen av at en hadde små muligheter til å utvikle seg videre på ordensavdelingen, var viktige årsaker til valget om å forlate ordensavdelingen. Når kvinner allikevel ser ut til å mene at dette ikke er viktig i forhold til at de sluttet, kan det tyde på at det er andre typer muligheter det ses etter. Standardavviket er ikke høyt for noen av testleddene, og indikerer at det er relativ stor enighet om dette spørsmålet.

Forskjellene mellom kvinner og menn er små når det gjelder de enkelte testledd innenfor faktoren *Jobbinnhold (sluttet)*. Det testleddet som skårer høyest for både menn og kvinner er manglende muligheter til å delta på kurs.

### **Oppsummering**

Testleddene fordelte seg på faktorene *turnus(sluttet)*, *jobbinnhold(sluttet)*, *opplevd risiko(sluttet)*, og *manglende muligheter(sluttet)*. *Turnus(sluttet)* har høyest gjennomsnittsverdi av disse faktorene. Det tilsier at kvinner oppgir at denne faktoren er den viktigste årsaken til at de sluttet på orden, De testledd som skårer høyest blant kvinnene som har sluttet ved ordensavdelingen er ”det å kombinere turnus og omsorg for barn”, ”jeg måtte jobbe nattevakter”, ”jeg måtte jobbe døgkontinuerlig turnus”. Alle testleddene ligger under faktoren *turnus(sluttet)*. På disse spørsmålene er det også størst forskjell på hva kvinner og menn svarer. Kvinner svarer at dette er en langt viktigere årsak til at de sluttet på ordensavdelingen enn menn.

Med unntak av testleddet "Kombinasjonen omsorg for barn og risikofylt arbeid" skårer faktoren *Opplevd risiko(sluttet)* lavt. Det kan tyde på at dette hadde mindre betydning for at kvinner sluttet på orden enn de andre faktorene.

Manglende muligheter ser ikke ut til å være en fremtredende årsak til at kvinnene sluttet på orden.

#### 4.2.2 Resultater for de som jobbet på ordenstjenesten

På samme måte ble det gjennomført en prinsipalkomponentanalyse (Faktoranalyse) av spørreskjemaet som ble gitt til de som jobber på ordensavdelinger. Faktoranalysen vises i tabell 8. De faktorene vi satt igjen med etter analysen kalte vi *turnus(orden)* (Faktor 1), *opplevd risiko(orden)* (Faktor 2), *manglende muligheter(orden)* (Faktor 3), og *jobbinnhold(orden)* (Faktor 4). Også her ble faktorene gitt navn på bakgrunn av testleddene som inngikk i de enkelte faktorene, med prioritering på de med høyest ladninger. Alle faktorene ble kontrollert for Chronbach's Alpha, og resultatet var tilfredsstillende, *turnus(orden)* .890, *opplevd risiko(orden)* .702, *manglende muligheter(orden)* .778, og *jobbinnhold(orden)* .721. Testleddene plasserer seg tydelig under hver av faktorene. Ingen av testleddene har god nok ladning i alle faktorene. Testleddet "Helgejobbingens arbeidsinnhold" lader tilfredsstillende under *turnus*. Testleddet ble tatt ut for de som har sluttet på orden, grunnet tvil om hvordan respondentene har tolket spørsmålet. Denne tvilen kommer ikke like tydelig til uttrykk for de som jobber på orden. Tematisk hører spørsmålet inn under *jobbinnhold*, men mange har tolket det som et turnusspørsmål. Spørsmålet har derfor blitt tatt ut.

Testleddet "Jeg er lei av å lempe fyll" lader tilfredsstillende på to faktorer, *turnus(orden)* og *jobbinnhold(orden)*. Tematisk vil testleddet naturlig høre inn under det jobben kan innebære av negative momenter, og derfor har vi lagt det inn under *jobbinnhold(orden)*. Også sett i forhold til teoretiske perspektiver som er beskrevet i teorikapitlet høres testleddet til under faktor *jobbinnhold(orden)*. Grunnen til at det også lader under faktor *turnus(orden)* antar vi handler om at det å "lempe fyll" er mest aktuelt i helger, og at helgejobbing indikerer *turnus*. Faktoren ble testet tilfredsstillende i forhold til Chronbach's Alpha til .721.

Tabell 8: Faktoranalyse (PCA) for de som jobber på ordensavdelingen.

Testledd / Faktor	Turnus	Opplevd risiko	Manglende muligheter	Jobbinnhold
Jeg må jobbe døgkontinuerlig turnus	<b>.847</b>	.063	-.085	.233
Jeg må jobbe i helger	<b>.845</b>	-.018	-.061	.189
Jeg må jobbe nattvakter	<b>.789</b>	.059	-.120	.277
Jeg må jobbe på helligdager	<b>.782</b>	.115	.127	.032
Helgejobbingens arbeidsinnhold *	<b>.682</b>	.129	-.012	.248
Jeg må jobbe kveldsvakter	<b>.655</b>	.193	.151	-.021
Jeg er lei av å "lempe fyll" **	<b>.501</b>	.188	-.251	<b>.470</b>
Arbeidsmiljøet er for "macho-preget"	-.114	<b>.788</b>	.065	.093
Jeg føler meg ikke fysisk sterk nok	.115	<b>.771</b>	.112	.085
Arbeidet lar seg vanskelig kombinere med min helsesituasjon	.155	<b>.722</b>	.210	.193
Ubehagelige fysiske konfrontasjoner	.448	<b>.708</b>	-.198	.029
Faren for å bli utsatt for trusselsituasjoner	.376	<b>.499</b>	-.110	-.112
Manglende muligheter til å være instruktør	.071	.034	<b>.899</b>	.001
Manglende muligheter til å være praksisveileder	-.109	.169	<b>.811</b>	.003
Manglende muligheter til å delta på kurs (f. eks UEH-kurs)	-.044	-.073	<b>.654</b>	.095



Tabell 8 fortsetter

Testledd / Faktor	Turnus	Opplevd risiko	Manglende muligheter	Jobbinnhold
Manglende aksept fra kolleger for å prioritere omsorg for barn (f. eks ved barns sykdom eller overtid)	.211	.130	.379	.201
Arbeidet fremstår som lite meningsfylt	.140	.169	.073	<b>.820</b>
Jeg opplever at arbeidet blir for rutinemessig	.221	.038	.108	<b>.786</b>
Jobben blir for dominert av oppgaver som ikke er "politiarbeid", f. eks transport/fremstilling/vakthold	.195	.028	-.069	<b>.654</b>
Kombinasjonen turnus og omsorg for barn	<b>.470</b>	-.183	.057	.145
Det å kombinere omsorg for barn med risikofylt arbeid	<b>.483</b>	.027	.109	-.068
Jeg har en opplevelse av at kolleger ikke stoler på meg ved fysiske konfrontasjoner	.051	<b>.490</b>	.101	.046
Jeg føler meg ikke i god nok fysisk form etter graviditet	.000	.388	-.291	.199
Jeg får ikke mulighet til å jobbe redusert stilling	.166	.062	.160	.084
Manglende tilrettelegging i forhold til min livssituasjon	.324	.294	.219	.190
Det er liten mulighet til å jobbe selvstendig	.118	.152	.113	.232
Jeg må jobbe dagvakter	-.110	-.150	.017	.163

For de som jobber på ordensavdelingen var hovedspørsmålet: "I hvilken grad opplever du følgende som problematisk i din arbeidshverdag", hvor svaralternativene var på en skala fra 1-6, hvor 1 var "ikke i det hele tatt", og 6 var "i stor grad". For kvinner er totalgjennomsnittsskåren 2,44, mens den for menn er 2,64. Tabell 9 viser deskriptiv statistikk for faktorene, fordelt på kjønn og totalt.

Tabell 9: Deskriptiv statistikk for faktorene fra PCA for de som jobber på orden.

Faktor / Gjennomsnitt	Gjennomsnitt	Gjennomsnitt	Gjennomsnitt
	Kvinner (N=24) (Std.avvik)	Menn (N=91) (Std.avvik)	Totalt (N=115) (Std.avvik)
Jobbinnhold(orden)	<b>2.74</b> (0.98)	<b>3.19</b> (1.05)	<b>3.10</b> (1.05)
Turnus(orden)	<b>2.68</b> (1.38)	<b>2.96</b> (1.23)	<b>2.90</b> (1.26)
Manglende muligheter(orden)	<b>2.47</b> (1.60)	<b>2.49</b> (1.29)	<b>2.48</b> (1.35)
Opplevd risiko(orden)	<b>1.70</b> (0.91)	<b>1.60</b> (0.86)	<b>1.63</b> (0.86)
Sumskåre	<b>2.44</b>	<b>2.64</b>	<b>2.59</b>

Viser gjennomsnittsskåren, og rangeringen i synkende rekkefølge for kvinner.

For kvinner skårer faktoren *jobbinnhold(orden)* høyest i gjennomsnitt, med 2.74. Dette indikerer at kvinner synes denne faktoren er den mest problematiske faktoren på ordensavdelingen. Selv om den tallmessig synes å være den mest problematiske faktoren, antyder gjennomsnittsskåren for faktoren likevel ikke et stort problem. For menn er det samme faktor som skårer høyest, *jobbinnhold(orden)*. Menn ligger noe høyere, men forskjellen er ikke stor.

Standardavviket er på 0.98, og viser at spredningen blant kvinner er relativt lav.

*Turnus(orden)* skårer i gjennomsnitt 2.68 for kvinner. I forhold til menn (2.96) synes det som om kvinner på ordensavdelingen finner faktoren noe mindre problematisk enn menn. Standardavviket er for kvinner på 1.38, som indikerer moderat spredning.

*Manglende muligheter(orden)* har en gjennomsnittsskåre på 2.47 for kvinner, og faktoren er under middels problematisk for kvinner på orden. I forhold til menn er det nesten identisk, 2.49. Standardavviket for kvinner er på 1.60, og det indikerer at er ganske stor spredning blant kvinnene i forhold til hvor problematisk faktoren er.

Faktoren som skårer lavest blant kvinner er *opplevd risiko(orden)*, 1,70. Kvinner oppfatter faktoren *opplevd risiko(orden)* som mindre problematisk på ordensavdelingen. Dette er også tilfellet for menn, og forskjellen er derfor relativt liten. Standardavviket er relativt lavt, 0.91, og det indikerer at kvinner stort sett er enig i hvor problematisk faktoren er.

Vi har nå kort presentert faktorene samlet. På samme måte som for de som hadde sluttet, ønsket vi å se på enkeltresultatene under faktorene. Vi presenterer faktorene etter hvor problematisk de er for kvinnene som jobber på ordensavdelingen.

## Jobbinnhold (orden)

*Jobbinnhold(orden)* var den faktoren kvinner fant mest problematisk. Tabell 10 viser deskriptiv statistikk for faktoren *jobbinnhold(orden)*.

Tabell 10: Deskriptiv statistikk for faktor 4 *Jobbinnhold(orden)*

Testledd som inngår i Faktor 4 <i>Jobbinnhold(orden)</i>	Gjennomsnitt	Gjennomsnitt	Gjennomsnitt
	Kvinner (N=24) (Std.avvik)	Menn (N=91) (Std.avvik)	Totalt (N=115) (Std.avvik)
Jobben blir for dominert av oppgaver som ikke er "politiarbeid", f. eks transport/fremstilling/vakthold	<b>4.00</b> (1.32)	<b>4.44</b> (1.64)	<b>4.35</b> (1.58)
Jeg er lei av å "lempe fyll"	<b>3.00</b> (1.38)	<b>3.20</b> (1.64)	<b>3.16</b> (1.59)
Jeg opplever at arbeidet blir for rutinemessig	<b>2.29</b> (1.16)	<b>2.81</b> (1.15)	<b>2.70</b> (1.17)
Arbeidet fremstår som lite meningsfylt	<b>1.67</b> (0.92)	<b>2.31</b> (1.35)	<b>2.17</b> (1.29)
Sumskåre	<b>2.74</b>	<b>3.19</b>	<b>3.10</b>

Viser gjennomsnittsskåren og rangeringen i synkende rekkefølge for kvinner. Svaralternativene går fra 1-6, hvor 1=ikke problematisk og 6=svært problematisk i arbeidshverdagen.

Gjennomsnittsskåre for kvinner for faktoren *jobbinnhold(orden)* er 2.74. På en skala fra 1-6 er dette under middels, og tilsier at faktoren ikke synes veldig problematisk. Faktoren er likevel den som får høyest gjennomsnittsskåre for kvinnene, og synes derfor å være den mest problematiske faktoren for kvinner på orden. For menn er gjennomsnittet 3,19. Det indikerer at kvinner finner faktoren *jobbinnhold(orden)* noe mindre problematisk enn menn.

Testleddet "Jobben blir for dominert av oppgaver som ikke er "politiarbeid" skårer høyest blant kvinnene, med 4,00. Dette er den høyeste gjennomsnittsskåren for kvinner som fortsatt jobber i ordenstjenesten, og indikerer at kvinner synes dette er det mest

problematiske testleddet på ordensavdelingen. Standardavviket er på 1.32, og indikerer at spredningen er moderat. Det indikerer at kvinnene er stort sett enig om hvor problematisk dette testleddet er. For menn som jobber på orden er det det samme; testleddet skårer høyest av alle testledd, 4.44, og det er således enda høyere enn for kvinner.

Kvinner skårer lavt på testleddet om at arbeidet fremstår som lite meningsfylt, 1,67. Det indikerer at kvinner ikke mener at arbeidet er lite meningsfylt. Menn skårer noe høyere, 2.31.

### Turnus (orden)

*Turnus(orden)* inneholder de samme testleddene som for *turnus(sluttet)*. Allikevel er ikke dette den mest problematiske faktoren for kvinner som jobber på orden. Tabell 11 gir oversikt over deskriptiv statistikk for faktoren *turnus(orden)*.

Tabell 11: Deskriptiv statistikk for faktor 1 Turnus(orden)

Testledd som inngår i Faktor 1 Turnus(orden)	Gjennomsnitt	Gjennomsnitt	Gjennomsnitt
	Kvinner (N=11/24) (Std.avvik)	Menn (N=63/91) (Std.avvik)	Totalt (N=74/115) (Std.avvik)
Kombinasjonen turnus og omsorg for barn*	<b>3.36</b> (1.96)	<b>3.51</b> (1.62)	<b>3.49</b> (1.65)
Jeg må jobbe i helger	<b>3.17</b> (1.58)	<b>3.63</b> (1.60)	<b>3.53</b> (1.60)
Jeg må jobbe nattvakter	<b>2.96</b> (1.92)	<b>2.89</b> (1.71)	<b>2.90</b> (1.74)
Jeg må jobbe på helligdager	<b>2.75</b> (1.80)	<b>2.92</b> (1.53)	<b>2.89</b> (1.58)
Jeg må jobbe døgkontinuerlig turnus	<b>2.67</b> (1.74)	<b>2.89</b> (1.52)	<b>2.84</b> (1.57)
Jeg må jobbe kveldsvakter	<b>1.67</b> (0.87)	<b>2.16</b> (1.27)	<b>2.06</b> (1.21)
Sumskåre	<b>2.68</b>	<b>3.00</b>	<b>2.95</b>

Viser gjennomsnittsskåren og rangeringen i synkende rekkefølge for kvinner. Svaralternativene går fra 1-6, hvor 1=ikke problematisk og 6=svært problematisk i arbeidshverdagen.

\* Ulikhetene i antall respondenter er pga spørsmål som handler om barn. Det er bare de som har barn som har fått og svart på dette spørsmålet og det gir derfor ett mer spørsmål og færre respondenter.

Resultatene viser at faktoren har gjennomsnittsskåre på 2.68 for kvinnene som fikk tilleggsspørsmålet om problematikken med å jobbe turnus og ha omsorg for barn. Kvinnene uten barn, og som ikke fikk spørsmål om problemene med å kombinere omsorg for barn og turnusarbeid, ga gjennomsnittsskåre på 2.64. På en skala fra 1-6 synes faktoren som under middels problematisk for kvinner.

Testleddet "kombinasjonen turnus og omsorg for barn" har den høyeste gjennomsnittsskåren for kvinner under denne faktoren, 3.36. Testleddet skårer nest høyest av alle testledd for kvinner som jobber på orden, og indikerer at dette testleddet synes ganske problematisk for kvinner. Standardavviket er ganske høyt, 1.96, og indikerer at kvinner ikke er helt enig i hvor problematisk testleddet er. Frekvensene viser en jevn spredning på hele skalaen fra 1-6. Menn skårer på dette testleddet høyere enn kvinner, men forskjellen er ikke stor.

Kveldsvakter skårer lavest for kvinner, 1.67, og dette testleddet skiller seg ut i forhold til andre testledd under faktoren *turnus(orden)*. Det antyder at kvinner ikke finner kveldsvakter særlig problematisk, verken totalt sett eller i forhold til de andre testleddene under *turnus(orden)*. Det samme forhold gjelder også for menn, selv om gjennomsnittsskåren for menn er noe høyere enn for kvinner. Dagvakter er ikke med under faktoren fordi det ikke ladet høyt nok, jfr. faktoranalysen. Det kan antyde at dagvakter ikke anses som turnus, men mer som "normalarbeidstid".

Gjennomsnittsskåren for de ulike testleddene under faktoren *turnus(orden)* viser at kvinner og menn skårer relativt likt, men menn anser faktoren som litt mer problematisk i gjennomsnitt enn kvinner.

Med samme begrunnelse som for de som har sluttet på orden, ønsket vi også her å dele vårt utvalg i to, kvinner med og uten barn, for å se om det var forskjeller mellom disse to gruppene. Tabell 12 på neste side gir en oversikt over dette.

Tabell 12: Deskriptiv statistikk for Turnus(orden). Fordelt på kjønn og med og uten barn

På ordensavdelingen	Kvinner Gjennomsnitt (Standardavvik)		Menn Gjennomsnitt (Standardavvik)		Totalt Gjennomsnitt (Standardavvik)	
	Med barn (N=11)	Uten barn (N=13)	Med barn (N=63)	Uten barn (N=27)	Med barn (N=74)	Uten barn (N=40)
Faktoren "Turnus"	<b>2.97</b> (1.57)	<b>2.43</b> (1.19)	<b>3.08</b> (1.25)	<b>2.64</b> (1.14)	<b>3.06</b> (1.29)	<b>2.57</b> (1.15)
I hvilken grad: Jeg må jobbe i helger	<b>3.45</b> (1.75)	<b>2.92</b> (1.44)	<b>3.81</b> (1.65)	<b>3.15</b> (1.43)	<b>3.76</b> (1.65)	<b>3.08</b> (1.42)
I hvilken grad: Kombinasjonen turnus og omsorg for barn*	<b>3.36</b> (1.96)		<b>3.51</b> (1.62)		<b>3.49</b> (1.66)	
I hvilken grad: Jeg må jobbe nattvakter	<b>3.27</b> (2.10)	<b>2.69</b> (1.80)	<b>3.06</b> (1.81)	<b>2.41</b> (1.37)	<b>3.09</b> (1.84)	<b>2.50</b> (1.50)
I hvilken grad: Jeg må jobbe døgkontinuerlig turnus	<b>3.18</b> (1.83)	<b>2.23</b> (1.59)	<b>2.97</b> (1.58)	<b>2.63</b> (1.36)	<b>3.00</b> (1.61)	<b>2.50</b> (1.43)
I hvilken grad: Jeg må jobbe på helligdager	<b>2.73</b> (1.74)	<b>2.77</b> (1.92)	<b>2.89</b> (1.57)	<b>2.93</b> (1.44)	<b>2.86</b> (1.58)	<b>2.88</b> (1.59)
I hvilken grad: Jeg må jobbe kveldsvakter	<b>1.82</b> (0.98)	<b>1.54</b> (0.78)	<b>2.22</b> (1.28)	<b>2.07</b> (1.27)	<b>2.16</b> (1.24)	<b>1.90</b> (1.15)
I hvilken grad: Jeg må jobbe dagvakter	<b>1.18</b> (0.41)	<b>1.62</b> (0.87)	<b>2.32</b> (1.57)	<b>2.52</b> (1.37)	<b>2.15</b> (1.51)	<b>2.23</b> (1.29)
Sumskåre	<b>2.71</b>	<b>2.29</b>	<b>2.97</b>	<b>2.62</b>	<b>2.93</b>	<b>2.51</b>

\*De uten barn har ett færre spørsmål.

Viser gjennomsnittsskåren og rangeringen i synkende rekkefølge for kvinner. Svaralternativene går fra 1-6, hvor 1=ikke problematisk og 6=svært problematisk i arbeidshverdagen.

Kvinner med barn gir uttrykk for at *turnus(orden)* er mer problematisk enn kvinner uten barn. Det er forskjeller mellom gruppene på de fleste testledd, og størst er forskjellen på testleddet "Jeg må jobbe døgnekstrem turnus". Kvinner med barn er mer uenig om hvor problematisk faktoren er enn kvinner uten barn. Utvalget er her relativt lite, og resultatene må ses i lys av dette. Standardavviket er 1,57 for kvinner med barn, og 1,19 for kvinner uten barn.

En signifikanstest av forskjellen mellom kvinner med barn og kvinner uten barn, når det gjelder hvor problematisk faktoren *turnus(orden)* opplevdes ved ordensavdelingen ga en t-verdi på 0,933 og signifikanssannsynlighet på 0,363 (Appendiks N). Siden dette er over vårt valgte signifikansnivå på 5 % konkluderer vi med at forskjellen mellom menn og kvinner når det gjelder holdning til turnus **ikke** er signifikant for de som jobber ved ordensavdelingen.

### **Manglende muligheter (orden)**

*Manglende muligheter(ordn)* gir en relativt lav gjennomsnittsskåre. Tabell 13 viser deskriptiv statistikk for testleddene som inngår i denne faktoren.

Tabell 13: Deskriptiv statistikk for faktor 3 Manglende muligheter (orden)

Testledd som inngår i Faktor 3 <i>Manglende muligheter(ordn)</i>	Gjennomsnitt	Gjennomsnitt	Gjennomsnitt
	Kvinner (N=24) <i>(Std.avvik)</i>	Menn (N=91) <i>(Std.avvik)</i>	Totalt (N=115) <i>(Std.avvik)</i>
Manglende muligheter til å delta på kurs (f. eks UEH-kurs)	<b>2.96</b> <i>(2.07)</i>	<b>3.12</b> <i>(1.87)</i>	<b>3.09</b> <i>(1.90)</i>
Manglende muligheter til å være instruktør	<b>2.46</b> <i>(1.77)</i>	<b>2.43</b> <i>(1.58)</i>	<b>2.43</b> <i>(1.61)</i>
Manglende muligheter til å være praksisveileder	<b>2.00</b> <i>(1.47)</i>	<b>1.91</b> <i>(1.27)</i>	<b>1.93</b> <i>(1.31)</i>
Sumskåre	<b>2.47</b>	<b>2.49</b>	<b>2.48</b>

Viser gjennomsnittsskåren og rangeringen i synkende rekkefølge for kvinner. Svaralternativene går fra 1-6, hvor 1=ikke problematisk og 6=svært problematisk i arbeidshverdagen.



Gjennomsnittsskåren for faktoren er for kvinner 2.47, mens gjennomsnittsskåren for menn er 2.49. Denne faktoren anses som under middels problematisk for kvinner som jobber på ordensavdelingen.

Testleddet "Manglende muligheter til å delta på kurs" skårer høyest hos kvinner under denne faktoren, 2.96. Standardavviket er høyt, og indikerer stor spredning blant kvinnene i forhold til hvor problematisk testleddet er. Det er relativt liten forskjell i forhold til menns gjennomsnittsskåre under dette testleddet.

### Opplevd risiko (orden)

Den faktoren som hadde lavest gjennomsnittsskåre var *opplevd risiko(orden)*. Tabell 14 viser deskriptiv statistikk for faktoren *opplevd risiko(orden)*.

Tabell 14: Deskriptiv statistikk for faktor 2 Opplevd risiko (orden)

Testledd som inngår i Faktor 2 <i>Opplevd risiko(orden)</i> .	Gjennomsnitt Kvinner (N=24) <i>(Std.avvik)</i>	Gjennomsnitt Menn (N=91) <i>(Std.avvik)</i>	Gjennomsnitt Totalt (N=115) <i>(Std.avvik)</i>
Faren for å bli utsatt for trusselsituasjoner	<b>2.25</b> (1.26)	<b>2.31</b> (1.35)	<b>2.30</b> (1.32)
Ubehagelige fysiske konfrontasjoner	<b>1.79</b> (1.25)	<b>1.82</b> (1.04)	<b>1.82</b> (1.04)
Jeg føler meg ikke fysisk sterk nok	<b>1.79</b> (1.06)	<b>1.57</b> (1.00)	<b>1.56</b> (0.97)
Arbeidet lar seg vanskelig kombinere med min helsesituasjon	<b>1.63</b> (0.88)	<b>1.34</b> (0.89)	<b>1.38</b> (0.74)
Arbeidsmiljøet er for "macho-preget"	<b>1.50</b> (0.83)	<b>1.32</b> (0.70)	<b>1.37</b> (0.87)
Jeg har en opplevelse av at kolleger ikke stoler på meg ved fysiske konfrontasjoner	<b>1.25</b> (0.61)	<b>1.26</b> (0.71)	<b>1.32</b> (0.83)
Sumskåre	<b>1.70</b>	<b>1.60</b>	<b>1.63</b>

Viser gjennomsnittsskåren og rangeringen i synkende rekkefølge for kvinner. Svaralternativene går fra 1-6, hvor 1=ikke problematisk og 6=svært problematisk i arbeidshverdagen.

Faktoren *opplevd risiko(orden)* har den laveste gjennomsnittsskåren for kvinner på 1,70, mens den for menn er 1,60. Det indikerer at de som jobber på orden anser denne faktoren som den minst problematiske. Testleddet "Faren for å bli utsatt for trusselsituasjoner" skårer høyest av testleddene på hhv. 2,25 for kvinner, og 2,31 for menn.

Standardavviket er relativt lavt for kvinner, rett rundt 1.00, og indikerer at det er relativt liten spredning. Kvinner synes ikke risiko er en problematisk faktor på ordensavdelingen.

### **Oppsummering**

Resultatene viser at kvinner mener at faktoren *jobbinnhold(orden)* er den mest problematiske faktoren på ordensavdelingen. Faktoren handler om innholdet i arbeidshverdagen, og det indikerer at kvinner er misfornøyd med deler av arbeidet. Gjennomsnittsskåren på 2.74 indikerer likevel at faktoren ikke anses som veldig problematisk. Gjennomsnittsskåren for alle faktorer for kvinner er på 2.51, og tilsier at kvinner i sum ikke opplever noe som veldig problematiske på orden. Vi har gått gjennom de testledd som ligger under hver faktor, og dette bekrefter at kvinner i stor grad ikke opplever noe som veldig problematisk, med enkelte unntak, for eksempel arbeidsoppgaver som ikke karakteriseres som "politiarbeid". Forskjellene mellom kvinner og menn på ordensavdelingen er veldig små. Det indikerer liten forskjell i hvordan kvinner og menn ser på problematiske faktorer på ordensavdelingen.

Faktoren *opplevd risiko(orden)* er den faktoren som kvinner anser som den minst problematiske, med gjennomsnittsskåre på 1.68. Det samme gjelder for menn.

### **4.2.3 Andre resultater av betydning**

Resultatene som er presentert til nå har alle ladet under faktorene. De testledd som ikke ladet under noen av disse, men som kan ha betydning for problemstillingen, blir derfor presentert samlet her, både for de som har sluttet, og de som jobber på orden. Grunnen til at vi velger å presentere disse resultatene er at de kan ha betydning for vår problemstilling.

Testleddet "Jeg får/fikk ikke mulighet til å jobbe redusert stilling" ble spurt til både kvinner som hadde sluttet, og til de som jobbet på orden (Appendiks P og Q). For kvinnene som hadde sluttet ble gjennomsnittet 1.54 på en skala fra 1-6. Dette tilsier at de manglende mulighetene til redusert stilling ikke var en årsak til at de sluttet. Standardavviket var på 1.23, og indikerte noe spredning i forhold til hvor viktig årsak det var. Menn skårer lavere,

men forskjellen er ikke stor. For de som jobbet på orden synes det heller ikke som om dette var problematisk i deres arbeidshverdag, og skåren var veldig lav, 1.54. Standardavviket var her på .93, og det indikerer ganske lav spredning.

Menn skårer litt lavere i gjennomsnitt enn kvinnene, og dette gjelder både de som har sluttet, og de som jobber på orden.

Testleddet som omhandlet manglende tilrettelegging i forhold til kvinnens livssituasjon skåret 2.50 i gjennomsnitt for de som hadde sluttet på orden (Appendiks P). Det synes derfor ikke som en veldig viktig årsak til at de sluttet på orden, selv om det er en del høyere enn for testleddet som omhandlet begrenset mulighet til redusert stilling. Standardavviket var på 1.82, og indikerer stor spredning blant kvinnene for hvor viktig de synes manglende mulighet for tilrettelegging var for at de sluttet på orden. Menn skårer en god del lavere, 1.77, og tilsier at kvinnene synes dette er en viktigere årsak enn menn. For kvinnene som jobbet på orden var skåren 2.00, og det tilsier at kvinner ikke finner dette særlig problematisk. Standardavviket var på 1.19, og indikerer noe spredning. Menn skårer her en god del høyere, 2.46. Det indikerer at menn finner dette mer problematisk enn kvinner.

Kvinnene ble også spurt om det å ikke være i fysisk god nok form etter graviditet var problematisk, evt. en årsak til at de sluttet (Appendiks P og Q). For de som hadde sluttet på orden ble skåren 1.63, og det indikerer at dette ikke var en årsak til at de sluttet.

Standardavviket var på 1.39, og tilsier noe spredning. For de som jobbet på orden var skåren 2.00, og synes ikke som veldig problematisk for kvinnene. Standardavviket var på 1.55, og indikerer relativt stor spredning.

Oppsummeringsmessig viste det seg at ingen av disse testleddene var en veldig viktig årsak til at kvinner sluttet på orden. Det synes heller ikke som det er veldig problematisk for de som jobber på orden.

#### **4.2.4 Motivasjonsfaktorer på ordensavdelingen**

Gjennomgangen over undersøker problematiske faktorer. Dvs. at respondentene svarer på om hvor problematiske de enkelte testledd oppleves. Men i vårt teorikapittel er det også beskrevet en del faktorer som er positive, i teorien kalt "motivasjonsfaktorer". Dette er for de ansatte positive elementer dersom de er til stede, og som gjør at de oppfatter

arbeidsplassen som mer positiv. Dersom de ikke er til stede, vil dette kunne påvirke motivasjonen negativt, og føre til lavere trivsel. Vi har ikke gjennomført en faktoranalyse for disse spørsmålene. På bakgrunn av teori og tidligere forskning, og den kvalitative forundersøkelsen, hadde vi på forhånd definert tolv "motivasjonsfaktorer". Alle motivasjonsfaktorene ble kontrollert i forhold til Chronbach's Alpha, og resultatet var tilfredsstillende med .816.

Respondentene ble spurt om "i hvilken grad disse faktorene var til stede i deres arbeidshverdag". Svaralternativ 1 innebærer at faktoren ikke er til stede i deres arbeidshverdag, mens svaralternativ 4 innebærer at faktoren er til stede. Tabell 15 på neste side viser gjennomsnittskåren.

Tabell 15: Deskriptiv statistikk for spørsmål som måler motivasjonsindeksen på jobb. For de som jobber på ordensavdelingen.

Spørsmål som måler motivasjonsfaktorer orden	Gjennomsnitt Kvinner (N=24)	Gjennomsnitt Menn (N=91)	Gjennomsnitt Totalt (N=115)
	(Std.avvik)	(Std.avvik)	(Std.avvik)
Jeg har et godt forhold til kolleger	<b>3.79</b> (0.42)	<b>3.88</b> (0.33)	<b>3.86</b> (0.35)
Arbeidet innebærer varierte arbeidsoppgaver	<b>3.67</b> (0.64)	<b>3.45</b> (0.56)	<b>3.50</b> (0.58)
Jeg har et godt forhold til mine ledere	<b>3.58</b> (0.78)	<b>3.37</b> (0.76)	<b>3.42</b> (0.76)
Jeg føler meg i stand til å mestre mine arbeidsoppgaver	<b>3.54</b> (0.66)	<b>3.51</b> (0.52)	<b>3.51</b> (0.55)
Jeg opplever arbeidet som meningsfylt	<b>3.46</b> (0.78)	<b>3.15</b> (0.70)	<b>3.22</b> (0.72)
Jeg har kolleger på omtrent samme alder	<b>3.46</b> (0.51)	<b>3.37</b> (0.73)	<b>3.39</b> (0.68)
Jeg føler jeg gjør en god jobb	<b>3.42</b> (0.72)	<b>3.44</b> (0.60)	<b>3.43</b> (0.62)
Jeg opplever utfordrende Arbeidssituasjoner	<b>3.38</b> (0.65)	<b>3.19</b> (0.67)	<b>3.23</b> (0.66)
Jeg får utnyttet min kompetanse	<b>3.08</b> (0.78)	<b>2.75</b> (0.74)	<b>2.82</b> (0.76)
Arbeidet er "action-preget"	<b>2.83</b> (0.70)	<b>2.30</b> (0.61)	<b>2.41</b> (0.66)
Jeg får tilbakemeldinger på jobben jeg gjør av mine overordnede	<b>2.54</b> (0.88)	<b>2.27</b> (0.96)	<b>2.33</b> (0.94)
Mitt arbeidsområde har høy status i etaten	<b>2.46</b> (0.93)	<b>2.30</b> (0.84)	<b>2.33</b> (0.86)
Sumskåre	<b>3.27</b>	<b>3.08</b>	<b>3.12</b>

Viser gjennomsnittsskåren og rangeringen i synkende rekkefølge for kvinner. Svaralternativene går fra 1-4, hvor 1=ikke til stede og 4=til stede i arbeidshverdagen.

Totalgjennomsnittet for alle "motivasjonsspørsmål" er 3,12.

Kvinner skårer høyere enn menn, og det indikerer at kvinner er noe mer motiverte enn menn. Gjennomsnittsskåre er 3,27 for kvinner, og 3,08 for menn. I gjennomsnittssum indikerer det at disse faktorene er noe til stede eller til stede i arbeidshverdagen til både kvinner og menn på ordensavdelingen.

Ser vi på de enkelte testledd ser man at høyeste skåre for begge kjønn er "Jeg har et godt forhold til arbeidskolleger". Dette indikerer gode, tildels meget gode kollegiale forhold på ordensavdelingen.

Laveste skåre for kvinner er "Mitt arbeidsområde har høy status i etaten". Menn ligger noe under dette igjen. Begge skårene ligger ganske langt under gjennomsnittet for alle motivasjonsspørsmålene, og kan indikere at en del tjenestemenn/kvinner på ordensavdelingen ikke har følelsen av at deres arbeidssted har veldig høy status i etaten.

Kvinner opplever at de har et noe bedre forhold til sin leder, enn menn. Men begge kjønn skårer lavere på testleddet "Jeg får tilbakemeldinger på det jeg gjør av mine overordnede". Testleddet om tilbakemeldinger skårer nest lavest av alle motivasjonsspørsmålene, og det indikerer at tilbakemeldinger fra overordnede i mindre grad er til stede enn de fleste andre motivasjonsfaktorer.

#### **4.2.5 Trivsel på orden**

Trivsel er en viktig del av jobbtilfredsheten ved en arbeidsplass. Respondentene på ordensavdelingen ble derfor spurt om fire forskjellige testledd hvor alle indikerer grad av trivsel, på en skala fra 1-3, hvor tre var høyest grad av trivsel. De to siste testleddene hadde skalaer fra 1-6. Bakgrunnen for dette var at vi har brukt validerte spørsmål fra lignende undersøkelser, men med ulike skalaer. Derfor var skalaene for spørsmålene ulike. Disse ble i SPSS konvertert til samme skala, 1-3. (Appendiks viser skala, og alternativer) Testleddene ble kontrollert i forhold til Chronbach's Alpha, og resultatet var tilfredsstillende med .769. Tabell 16 på neste side gir oversikt over resultatene.

Tabell 16: Deskriptiv statistikk for spørsmål som måler trivsel på jobb. For de som jobber på ordensavdelingen

<b>Spørsmål som måler <i>Trivsel på orden</i></b>	<b>Kvinner N=24</b>	<b>Menn N=91</b>	<b>Totalt N=115</b>
Hvis en god venn av deg var interessert i å jobbe som polititjenestemann/kvinne i en ordensavdeling, hva ville du da råde han eller henne til?	<b>2.71</b> (0.46)	<b>2.45</b> (0.60)	<b>2.55</b> (0.58)
Med det du vet i dag, ville du valgt å jobbe ved ordensavdeling dersom du kunne velge?	<b>2.71</b> (0.55)	<b>2.65</b> (0.60)	<b>2.66</b> (0.59)
Hvor tilfreds er du med jobben ved ordensavdelingen?	<b>2.50</b> (0.51)	<b>2.25</b> (0.57)	<b>2.30</b> (0.56)
Hvor mye samsvarer arbeidsinnholdet med forventningen?	<b>2.29</b> (0.69)	<b>2.18</b> (0.64)	<b>2.20</b> (0.65)
Sumskåre	<b>2.55</b>	<b>2.38</b>	<b>2.43</b>

Viser gjennomsnittsskåren og rangeringen i synkende rekkefølge for kvinner. Svaralternativene går fra 1-3, hvor 1 er mest negativt og 3 er mest positiv.

Tabellen viser at kvinner trives noe bedre på ordensavdelingen enn menn. På en skala fra 1-3 er 2,55 relativt høyt. Kvinner gir stort sett uttrykk for høy grad av tilfredshet. Det er ingen testledd som ligger under 2,00. Testleddet "I hvor stor grad samsvarer arbeidsinnholdet på ordensavdelingen med dine forventninger" skårer lavest både hos kvinner og menn.

## **5. DISKUSJON AV RESULTATER**

Når vi skal diskutere de resultatene vi har funnet, er det naturlig å ta utgangspunkt i de faktorene og tilhørende testledd som synes å være de viktigste årsakene til at kvinnene i vårt utvalg forlot ordensavdelingen. Disse årsakene vil bli drøftet opp mot hva som oppleves som problematisk for de som fortsatt jobber på ordensavdelingen. Vi vil da kunne se om årsaker som synes viktig for at kvinner sluttet på orden, eventuelt også oppfattes som problematiske for kvinner som jobber på orden. Kapittelet vil ta for seg den enkelte faktor for seg, samt et eget avsnitt om motivasjonsfaktorer på ordensavdelingen. Det er viktig å ha kunnskap om hva som bidrar til motivasjon og trivsel slik at en kan fokusere på disse forholdene dersom en ønsker å få kvinner til å jobbe lengre på orden.

### **5.1 Turnus**

Turnusarbeid oppgis som den viktigste årsaken til at kvinnene i vårt utvalg sluttet ved ordensavdelingen. Kvinnene som har sluttet oppgir dette som en viktigere årsak enn det mennene gjør. Kvinnene som fortsatt jobber på orden oppgir imidlertid at turnusarbeid ikke anses som så problematisk for dem. Kanskje overraskende oppgir menn som jobber ved ordensavdelingen at turnusarbeid er mer problematisk enn det kvinnene oppgir.

Det er altså forskjell mellom kvinnene på orden og de som har sluttet. Denne forskjellen fremstår likevel ikke som helt unaturlig. Kvinnene som jobber på orden er ofte yngre enn de som har sluttet (Appendiks O), og få kvinner på orden har barn i forhold til kvinnene som har sluttet. I resultatkapitlet presenterte vi resultater som indikerer at aldersforskjellen mellom kvinner som har sluttet og de som fortsatt jobber på orden er relativt stor. Svært få av kvinnene som har sluttet på orden er under 30 år, mens over halvparten av de som fortsatt jobber på orden er under 30 år. Selv om denne forskjellen er stor, er den ikke unaturlig. De aller fleste som går ut av Politihøgskolen i dag starter på en ordensavdeling. Etter noen år vil det naturlig være noen som begynner i andre avdelinger i politiet, mens yngre, nyutdannet personell kommer inn på ordensavdelingen. Derfor er denne aldersforskjellen ikke oppsiktsvekkende. Men den kan forklare oss noe om grunnlaget for



at kvinner etter hvert slutter på orden. Det vil være naturlig at alder har en betydning for kvinners livssituasjon. Når kvinner har rundet 30 år har mange stiftet familie og fått barn, og det kan være at turnusarbeid blir problematisk når livssituasjonen endret seg i form av graviditet og barn.

Dette kan forklare noe av forskjellen i svarene om turnus mellom de kvinner som er på orden og de som har sluttet. Det kan også være at de kvinnene som hadde sluttet på ordensavdelingen anså turnusarbeid som svært problematisk når de var der, og derfor skiftet tjeneste. En annen forklaring kan være at noen kvinner faktisk mener turnus passer i forhold til familiesituasjonen. Det kan handle om at ektemannens arbeidssituasjon passer med turnusarbeid for kvinnen, eller at barnepass kan ordnes på en praktisk og tilpasset måte når mor og/eller far jobber turnus. Turnus gir også en del friperioder, og mye fri på dagtid. Dette kan igjen gi turnusarbeidende kvinner mer tid med barn i forhold til kvinner med barn som er i barnehage store deler av dagen. Vårt utvalg indikerer imidlertid at ikke samtlige kvinner med barn så på turnusarbeid som en like viktig årsak til at de sluttet. Det kan tilsi m.a.o. at noen kvinner i større grad klarer å kombinere turnus og omsorg for barn. Dette kan som nevnt handle om hvordan partnerens arbeidssituasjon er, og hvor enkelt dette kan kombineres med en mor i turnusarbeid. Det ble eksplisitt nevnt av to kvinner i forundersøkelsen at dersom både far og mor jobber turnus kan dette være svært problematisk.

Selv om kvinnene oppgir at turnus generelt var en viktig årsak til at de sluttet på orden, var det ikke alt med turnusarbeid som var like viktig i forhold til valget om å slutte. Derfor er det viktig å analysere enkeltvariablene innenfor faktoren *turnus(sluttet)*. Kveldsvakter og dagvakter oppgis verken som veldig problematisk for de som jobber på orden, eller som en viktig grunn for at kvinner sluttet ved ordensavdelingen. Det er andre deler ved turnus som synes mer problematisk Rent generelt for hele utvalget så er det den døgkontinuerlige turnustjenesten som blir trukket frem som årsak til at en sluttet, og i den døgkontinuerlige turnustjenesten er det spesifikt nattevaktene som skiller seg ut det mest problematiske.

### 5.1.1 Turnus og graviditet

Kvinner i ordenstjeneste er i en litt spesiell situasjon når graviditet oppstår. For de aller fleste kvinner betyr dette at de ikke kan fortsette å jobbe i ordenstjenesten. Faren for å havne i situasjoner hvor det kan være fare for fysiske påkjenninger som er til fare for barnet, gjør at kvinner flyttes til annen type tjeneste. Dette skjer i mange tilfeller ganske raskt etter at man blir gravid, og senest når man er tre måneder på vei. Dette tilsier at gravide kvinner får et opphold fra ordenstjenesten på minimum seks måneder før fødsel. I tillegg blir det et opphold på opptil et år etter fødsel som følge av permisjonsreglementet. Til sammen vil de fleste kvinner som får barn derfor være borte fra ordenstjenesten i opptil et og et halvt år. I denne perioden vil kvinnene være i "normal døgnrytme" (med unntak av det spedbarn krever til ujevne tider), og ikke jobbe nattvakter, helger eller andre ugunstige arbeidstider. Svært mange oppgir at det å gjenoppta nattvakter og helgejobbing er det som gjør det uaktuelt å gå tilbake til ordenstjenesten. Et fravær på 18 måneder kan bety at det å begynne med døgnkontinuerlig turnus igjen kan være tungt. Et så vidt stort fravær fra ordenstjenesten kan også innebære at kvinnene må ta opp igjen ulike godkjenninger for å tjenestegjøre, kan underbygge problemet. Hvert år må alle godkjennes til "operativ tjeneste" gjennom 40 timer opplæring. Dette innebærer skyting, arrestasjonsteknikk, og en rekke aktuelle oppgraderinger på operative disipliner. Med andre ord vil det være en del ting kvinnene må ta igjen etter fraværet, deriblant turnus. Kvinnene i vår undersøkelse oppgir imidlertid at det er lite problemer knyttet til at de føler seg i dårlig fysisk form etter graviditet. Samtidig kan det være slik at det ikke er første barnet som er utløsende for at de ønsker å slutte å jobbe turnus, men at man kanskje får flere barn. Da kan denne prosessen med å komme tilbake til ordenstjenesten etter hvert bli mer og mer krevende, ikke minst med tanke på å starte opp med turnus og alt det innebærer. I følge Halrynjo (2009) vil det å gå fra karrierededikasjonskjemaet til familiededikasjonskjemaet ikke skje i forbindelse med at kvinner tar fødselspermisjon. Hun mener overgangen er mer glidende i form av at kvinner prøver å gjøre begge deler på best mulig måte, men finner ut at de ikke klarer å gjøre begge deler på en optimal måte. Dette kan bli tydeligere etter hvert som kvinner får flere barn og arbeidsoppgavene i hjemmet øker, og ikke minst at kvinnen føler det sterkeste ansvaret for dette av foreldrene.

### **5.1.2 Turnus og omsorg for barn**

De fleste av kvinnene i den kvalitative forundersøkelsen ga generelt uttrykk for at turnus var lite forenlig med omsorg for barn, og at spesielt nattevakter og helgejobbing gjorde kombinasjonen arbeid og familie veldig vanskelig. Fra den kvantitative hovedundersøkelsen viser resultatene at kvinnene som hadde sluttet oppgir kombinasjonen turnus og omsorg for barn som en viktig årsak til at de sluttet. Resultatene for kvinnene som jobber på ordensavdelingen viser også at kombinasjonen turnus og omsorg for barn er noe problematisk. At kvinner slutter med ubekvem arbeidstid for å prioritere barn støttes av Bloksgaard og Fabers (2004) undersøkelse av mannlige sykepleiere og kvinnelige politibetjenters arbeidsliv. I denne undersøkelsen kom det frem at flere av de kvinnelige intervjuobjektene hadde gjort sine yrkesbaserte valg innad i politiet som følge av at kvinnene også kunne ivareta familie og barn på den beste måten. Kvinnene i undersøkelsen opplevde turnusarbeid og forpliktelse for barn som en konflikt mellom arbeid og hjem, og valgte å prioritere hjem og familie. De havnet i familiededikasjonskjemaet (Blair-Loy, 2003). Våre funn viser da også store forskjeller mellom kvinner og menns holdning til hvor viktig grunn turnusarbeid i kombinasjon med omsorg for barn var for at man sluttet på ordensavdelingen. Kvinnene i vårt utvalg mente som tidligere nevnt at å ivareta familien og å jobbe turnus ble så vanskelig at mange sluttet ved ordensavdelingen for å kunne prioritere hjemmet. Mennene i vårt utvalg anså derimot ikke denne kombinasjonen som spesielt problematisk, de sluttet ved ordensavdelingen av andre grunner enn å yte familien bedre omsorg. Mennene i vårt utvalg sluttet på orden i større grad for å gi seg selv større utviklingsmuligheter, og som følge av misnøye med selve innholdet i jobben. I følge Finstad (2000, s.239-241) kan man i politiet se yrkesmessige kjønnskiller. Kvinner jobber i stor grad på avdelinger som har dagtid, eksempelvis etterforskning, men er i stor grad utelatt fra arenaer som motorsykkellavdelinger, hundepatruljer og uroavdeling. En av grunnene til denne delingen, mener Finstad (2000), er at det er et større problem for kvinner enn menn å kombinere skiftarbeid og omsorg for barn og familie.

Vår undersøkelse viser at kvinner med barn relativt tydelig gir uttrykk for at omsorg for barn kombinert med turnus var den viktigste årsaken til at de sluttet på orden. Kvinnene med barn på ordensavdelingen opplevde også turnusarbeid som mer problematisk enn de uten barn. Under halvparten av kvinnene i vårt utvalg som jobbet på ordensavdelingen har

barn, mens de aller fleste av de som hadde sluttet på orden har barn. Differensierer en utvalget blant de som har sluttet ved ordensavdelingen mellom de som har barn og de som ikke har barn, er det forskjeller i svarene. Kvinnene med barn trakk fram det å kombinere turnusarbeid med omsorg for barn, nattevakter og at en måtte jobbe døgnekstrem turnus, som de viktigste grunnene for at de valgte å skifte fagområde fra ordenstjeneste til annen tjeneste. Det var altså turnusarbeid som hadde størst innvirkning på hvorfor de sluttet ved ordensavdelingen. Kvinnene uten barn oppga større utviklingsmuligheter andre steder i etaten som viktigere årsak til at de sluttet. De barnløse yrkesaktive kvinnene inngår ofte i gruppen som Hakim (2000, s.6) kaller jobbsentrerte. Disse kvinnene prioriterer jobben og føler seg sterkt knyttet til den, samt investerer tid til å ta kurs, og bli bedre kvalifiserte på arbeidsplassen (Hakim, 2000, s.6). Det er tenkelig at en del av kvinnene i vårt utvalg som ikke hadde barn, inngår i denne gruppen. De ønsker seg bort fra ordensavdelingen fordi de ønsker større utviklingsmuligheter, altså ønsker større og andre utfordringer. Disse kvinnene ønsker å kunne velge sin egen jobb og karrierefremtid uten å måtte ta andre hensyn. I følge Hakim(2000, s.165) trenger ikke kvinnene som er jobbsentrerte å være opptatt av høye stillinger og karriere som sådan, men de ønsker personlig utvikling og en yrkesmessig progresjon i kompetansen sin.

Kvinnene uten barn i vårt utvalg oppga altså større utviklingsmuligheter andre steder i politiet som en viktigere årsak enn turnus for at de sluttet på ordensavdelingen. Det som utvalget vårt deretter oppga som viktige årsaker til at de forlot ordensavdelingen var: At de måtte jobbe netter, hadde små utviklingsmuligheter på ordensavdelingen, at arbeidsinnholdet ble for mye "ikke politiarbeid", og at en måtte jobbe døgnekstrem turnus. For kvinner uten barn var det altså flere enkeltvariabler innenfor de ulike faktorene som ble vektlagt som grunn for at de sluttet ved ordensavdelingen. Våre funn viser at det i vårt utvalg er forskjeller mellom kvinner med og uten barn når det gjelder turnus som sådan. Kvinnene med barn oppgir turnus generelt som en viktigere årsak til at en sluttet ved ordensavdelingen enn de uten barn. De mest fremtredende forskjellene ligger i hvor mye det å jobbe helger og helligdager betød for valget om å slutte. Dette er dager hvor barn ikke går i barnehage eller på skole og det kan gjøre det ekstra problematisk å være borte fra hjemmet. I tillegg kan det forklares med kvinners ønske om å være mer sammen med barna når barna har fri. Problematikk med helgejobbing og nattevakter samsvarer også med de funn vi gjorde blant kvinner i forundersøkelsen, hvor flere av kvinnene klart uttrykker at kombinasjonen helgejobbing og omsorg for barn var problematisk. Dette samsvarer også

med Bloksgaard og Faber (2004, s.83) hvor en del av deres respondenter påpekte at grunnen til at de søkte seg bort fra turnusarbeid var at skiftarbeid ikke var ønskelig pga familielivet, og mer konkret at de var lei av å jobbe helger når de hadde små barn.

For menn var det at de hadde større utviklingsmuligheter andre steder som skåret høyest, dernest at de fikk et annet jobbtillbud i etaten, at de ble lei av å lempe fyll, og hadde små muligheter til å utvikle seg videre. For menn var det altså jobbinholdet som hadde størst betydning i forhold hvorfor en sluttet ved ordensavdelingen. Det er verdt å merke seg at menn med barn rangerte kombinasjonen turnusarbeid og omsorg for barn lavt over viktige årsaker for at de sluttet.

I følge Birkelund og Petersen (2006, s.132) og Hakim (2000) har kvinner og menn ulike preferanser i arbeidsmarkedet; kvinner ønsker å prioritere barn fremfor sin egen karriere, mens menn ikke har de samme preferansene. Menn ønsker ikke nødvendigvis å prioritere vekk sin egen karriere selv om de blir fedre og får en familie (Birkelund og Petersen, 2006, s.131-134). Alle de tre enkeltvariablene som i vårt datamateriale skilte seg ut som mest betydningsfulle for hvorfor kvinnene i vårt utvalg sluttet ved ordensavdelingen, handlet om turnusarbeid. Kombinasjonen av å ha omsorg for barn og å jobbe turnus, nattevaktsjobbing og at en måtte jobbe døgkontinuerlig turnus var de variablene kvinnene rangerte høyest for hvorfor de sluttet ved ordensavdelingen. Menn anså ikke disse enkeltvariablene som like viktige for sitt valg om å slutte ved ordensavdelingen. Menn mente i større grad enn kvinner at arbeidsinnholdet ved ordensavdelingen og sine egne utviklingsmuligheter var viktige årsaker for å slutte ved ordensavdelingen. Dette indikerer at det er ulike preferanser mellom kjønnene med hensyn til hvor sterkt en prioriterer familien fremfor sin egen arbeidshverdag.

Preferanseteorien til Hakim (2000) forsøker å forklare kvinners valg mellom jobb og familie. Teoriens hensikt er å forklare *kvinnenes* valg, ikke mennenes. Hakim kaller forholdet mellom familie og arbeid for en konflikt og deler kvinnene inn i tre ulike preferansegrupper. Den største gruppen av kvinner er de som ønsker å jobbe og å ha en

familie. Denne gruppen er såkalt *adaptive*. Kvinnene som er adaptive er ikke fullstendig opptatt av karriere eller sine egne ønsker om hva de skal jobbe med. Preferanseteorien til Hakim (2000) indikerer nettopp at det skjer noe med kvinners holdning til arbeidslivet når de får barn. Familien blir viktigst og man tar avgjørelser som en myntet på familiens beste, ikke ens eget beste. En kan da tenke seg at de adaptive kvinnene søker seg over i deltidstillinger eller over til stillinger de ikke hadde søkt seg mot dersom de hadde vært barnløse. Å jobbe turnus og ha familie som en ønsker å prioritere kan oppleves vanskelig. Når en går på en tjenesteliste med turnus, som en gjør på en ordensavdeling, er det ofte lite rom for fleksibilitet. I tillegg er det ikke sjelden at en må jobbe lengre enn vaktsettet etter tjenestelisten varer, alt etter hvilket oppdrag en er på. Når en jobber andre steder enn på ordensavdelingen, jobber en stort sett alltid på dagtid. Det betyr at det kan være større rom for fleksibilitet mht fleksible arbeidstider, og større frihet til når en kan ta ut fridager. Dette fordi de som jobber som f. eks etterforskere i stor grad har ansvaret for sine egne straffesaker og fremdriften i disse. Etterforskerne kan derfor planlegge ukene og månedene i stor grad selv. For de som ikke klarer eller ønsker å jobbe turnus, vil det være naturlig å søke seg til andre avdelinger i politiet, som jobber dagtid.

Hakim (2000, s.157-168) beskriver nettopp de adaptive kvinnene som en gruppe som gir morsrollen prioritet i forhold til jobbrollen, og som en gruppe som søker mot jobber med en arbeidstid som muliggjør denne prioriteringen. Flere av de som Bloksgaard og Faber (2004) intervjuet uttalte at de hadde bortprioritert enkelte arbeidsområder som de mestret og trivdes i, for å bedre ivareta barna sine. Disse kvinnene var adaptive: De ønsket å jobbe, men søkte seg over stillinger de ikke hadde søkt seg mot dersom de hadde vært barnløse. Dette fordi de ønsket å prioritere familielivet mer enn jobb. Disse kvinnelige intervjuobjektene nevnte generelt turnus som en hovedfaktor for at de tok valget om å skifte stilling i politiet. Spesifikt når det gjaldt turnusarbeid, var det arbeidstidene og hovedsakelig det å måtte jobbe helger som ble nevnt som årsak til valget. Kvinnene i vårt utvalg anså nattevaktene og døgnkontinuerlig turnus som sådan som en viktig grunn for at det valgte å slutte ved ordensavdelingen. Det er også en betydelig forskjell mellom kvinnene med barn og de uten barn på hvor viktig helgejobbing var for valget om å forlate ordenstjenesten. Ikke absolutt alle kvinnene i vårt datamateriale mente at turnus var en viktig årsak til at de sluttet. I forhold til Hakims (2000) preferanseteori er det heller ikke slik at alle kvinner er adaptive.

Ettersom vi hadde en hypotese om at turnus kunne være en mulig årsak til at kvinner slutter på orden, undersøkte vi betydningen av redusert stilling og tilrettelagt tjeneste. Redusert stilling kan være et alternativ i en periode hvor kvinnene i større grad ønsker å prioritere familie foran jobb. Selv om det er begrensede muligheter til å jobbe redusert, ser det ikke ut til at det er en viktig årsak til at kvinnene sluttet på orden. Mulighetene for redusert stilling i ordensavdelinger er begrensede i mange distrikter. De aller fleste ordensavdelinger er avhengig av at alle tjenestenummer er bekledd fullt ut for at en fastlagt minstebemanning skal oppfylles, og med dette kunne oppfylle den nødvendige beredskapen. Dette gjelder spesielt i helger hvor antallet tjenestemenn/kvinner er lavere enn ellers. Mange distrikter opererer med minimumsbemanning som tilsier at bemanningen aldri skal være lavere enn et gitt antall. Dette sees i første omgang i forhold til oppdragsmengde, men også i forhold til innholdet i arbeidsoppgavene. Det kan være spesielt krevende oppdrag i helgene hvor oppgaveløsningen skjer i forbindelse med utesteder og berusede mennesker. Dette tilsier igjen at dersom en eller flere jobber reduserte stillinger eller på annen måte har tilrettelagt tjeneste, vil dette kunne redusere den ordinære bemanningen i helgene. Dette vil som oftest bety økte utgifter i form av overtid for å opprettholde beredskapen/bemanningen. For mange distrikter/tjenestesteder vil dette være vanskelig økonomisk.

Både kvinnene som jobbet på orden og de som hadde sluttet ble spurt om de begrensede mulighetene til redusert stilling var en årsak til at de sluttet på orden, eventuelt om det var problematisk for de som jobbet på orden. Resultatene viser at dette ikke er en viktig årsak til at kvinner slutter, og det er heller ikke problematisk for kvinner som jobber på orden. Begrensede muligheter for redusert stilling ser heller ikke ut til å være problematisk for kvinnene som jobber på orden, så mulighet til å jobbe redusert ser derfor ikke ut til å være noe som har stor betydning for kvinners opplevde problematikk knyttet til turnus og omsorg for barn. Dette bekreftes delvis av resultatene for variabelen som omhandlet manglende tilrettelegging i forhold til kvinnenes livssituasjon. En slik tilrettelegging kunne evt. vært redusert stilling, eller for eksempel noe tilrettelegging i forhold til turnus. Dersom man for eksempel ønsket mindre nattvakter i en periode med små barn, kunne en tilrettelegging vært en mulighet. Selv om muligheten for dette ikke er ubegrenset på dagens ordensavdelinger, ser det heller ikke ut til at kvinnene mener at den begrensede muligheten til tilrettelagt tjeneste er en viktig årsak til at de sluttet. Heller ikke kvinnene som jobbet på orden synes mangelen av et slikt tilbud er problematisk. Redusert stilling eller tilrettelegging i forhold til livssituasjon, fremstår i dag som en midlertidig ordning for å løse utfordringer i en

periode hvor for eksempel barna er små. Innenfor ordenstjenesten er det sjeldent at slike tiltak gjøres på permanent basis. Dette kan ha betydning for hvordan kvinnene vurderer slike tiltak. Det synes som om evt. tiltak bør være av mer permanent art, og ikke kun for en periode mens for eksempel barna er små. Dersom man skal forsøke å finne tiltak som kan forebygge at kvinner slutter på orden på grunn av turnus, tyder disse resultatene på at redusert stilling eller evt. tilrettelegging i forhold til livssituasjon altså ikke er tiltak som ville hatt særlig effekt.

Birkelund og Petersen (2006, s.133) påpeker at det kan være tenkelig at både menn og kvinner, uansett hvilken familiesituasjon en er i, ønsker enklere liv hvor det er rom og tid til fritidsaktiviteter. De spør om det kan være slik i Norge at flere og flere er opptatt av *det gode liv*, og ikke ønsker å jobbe helger og nattevakter. I følge Birkelund og Petersen (2006, s.133) vektlegger kvinner dette mest, noe som kan forklare at det er større kjønnsforskjeller med hensyn til ønsket arbeidstid i Skandinavia enn i mange andre land. En annen forklaring kan være at alder har en betydning for hvordan kvinner ønsker å jobbe, uavhengig av barn. Kvinner uten barn svarte derimot at nattevakter var en viktigere årsak enn menn uten barn til at de sluttet ved ordensavdelingen. Vårt datamateriale viser for de som har sluttet ved ordensavdelingen at døgkontinuerlige tjeneste i form av nattevakter var en ikke ubetydelig grunn for at de sluttet, også for menn og kvinner *uten* barn.

Det er vanskelig å knytte resultatene fra de som jobber på ordensavdelingen til *preferanseteorien* til Hakim (2000), og til Blair-Loy (2003) sitt perspektiv om dedikasjonskjemaer. For det første er dette utvalget fremdeles tilknyttet ordensavdelingen, og har dermed ikke sluttet. Vi vet heller ikke om de aktivt har forsøkt å finne seg annen jobb, utenfor eller innenfor politietaten. Menn og kvinner, både med og uten barn, er altså i stor grad samstemte om hva de anser som problematisk på ordensavdelingen, nemlig selve arbeidsinnholdet. Det som er litt overraskende er at menn med barn rangerer kombinasjonen turnus og omsorg for barn som et større problem enn kvinner med barn. Selv om forskjellene er små, er det likevel forskjellig fra de som har sluttet. Det som i tillegg er spesielt er at menn med barn på orden mener kombinasjonen turnus og omsorg for barn er langt mer problematisk enn tilfellet er for menn med barn som har sluttet på orden. Igjen kan dette forklares med alder, da det også for menn er aldersforskjeller. Menn på orden er yngre, og det kan også tilsi at de har mindre barn. Menn som har sluttet er eldre,



og har sannsynligvis også eldre barn. Problematikken med turnus og omsorg for barn kan være mer gjeldende med små barn som krever mye tilsyn.

Som nevnt så var det enkeltvariabelen at kombinasjonen turnus og omsorg for barn ble vanskelig, og faktoren *turnus(sluttet)* som skåret høyest. Hovedgrunnen for at de sluttet var altså at de ønsket å prioritere familien, ikke jobben. De ønsket å skifte jobb fordi den jobben de hadde medførte at de ikke fikk ivaretatt familien på en måte som de selv ønsket. De dedikerte med andre ord livet til familien sin, ikke til jobben. Også AFI-rapporten av Hetle, Grimsmo og Svendsen (1992, s.61 og s.69) støtter denne tilnærmingen; kvinnene som ble intervjuet trivdes i politietaten, men når yrkeslivet gikk på bekostning av å kunne ivareta omsorgen i hjemmet på en optimal måte, valgte de å slutte i etaten. I rapporten ble problemer med å jobbe turnus og ha omsorg for barn og familie, i særdeleshet trukket frem. Menn med barn har i vår undersøkelse gitt uttrykk for at dette på langt nær var like viktig som for kvinnene. De mener andre områder er viktigere årsaker til at de slutter. I tillegg var det for menn faktoren *jobbinnhold(sluttet)* som var den viktigste årsaken til at de sluttet, ikke turnus.

Hakim (2000) sin teori kan sees opp mot Blair-Loy (2003) sitt perspektiv og modell som hun har kalt *konkurrerende dedikasjoner*. *Konkurrerende dedikasjoner* retter fokuset mot selve konflikten mellom arbeidsliv og familieliv. Hennes beskrivelse av to ulike tankesett opp mot familielivet og arbeidslivet gir et perspektiv på hva det enkelte individ ser på som viktigst i livet. Hun mener at vektleggingen av det ene eller det andre gir begge meningsfulle liv, men at en ikke kan prioritere begge deler. Familie eller jobb må vike for det andre. Hun retter sitt perspektiv mot at kvinner tradisjonelt i all hovedsak prioriterer familie, mens menn dedikerer livet til jobb. Disse kvinnene kan godt være i jobb, altså adaptive, men familieforpliktelsene skygger for å kunne prioritere jobben på samme måte som menn kan

Blair-Loy (2003) prøver med sitt perspektiv å vise at det foreligger ulike forventninger fra omgivelsene til menn og kvinner innenfor jobb og familieliv. Disse forventningene er det mødrene som i all hovedsak må forholde seg til og medfører at hovedplikten til den enkelte mor blir å ta seg av sine barn. Tradisjonelt sett faller idealtypene som Blair-Loy (2003) beskriver innenfor ulike dedikasjonsskjema. De kvinnelige idealtypene inngår i

familiededikasjonskjemaet, mens menn faller inn i arbeidsdedikasjonskjemaet. En kvinnelig politibetjent i turnusarbeid vil føle når hun får barn at det foreligger en forventning om at hjemmet kaller. Hennes mandat blir å ha hovedfokus mot familien og ikke karrieren. Så lenge turnusarbeid er et hinder for at man kan ivareta familien på best mulig måte, vil kvinner med barn se seg om etter arbeid som ikke har døgnkontinuerlig tjeneste, i det minste at tjenesten ikke har nattevakter. Ser en på datamaterialet vårt når det gjelder kvinner som har sluttet ved ordensavdelingen, viser det at ettermiddagsvakter og dagvakter ikke var årsaken til at de sluttet, heller ikke for mødrene. Tradisjonelt faller menn inn under arbeidsdedikasjonskjemaet (Blair-Loy, 2003, s.6). Her er mandatet at karrieren roper etter en og at fokuset mot utvikling og opprykk krever fokus og troskap. Faktoranalysen vår viste at faktoren *jobbinnhold(sluttet)* ble rangert øverst. I denne faktoren ligger testledd som omhandler manglende utviklingsmuligheter og misnøye med selve innholdet i ordenstjenesten. Ser en på enkeltvariablene hos menn med barn, ser en også her at det er variablene som omhandler ens egen utviklingsmuligheter og selve innholdet i jobben som skårer høyest på gjennomsnitt. Når en rangerer de ulike enkeltvariablene for menn og kvinner med barn, er det store forskjeller på både gjennomsnittskår og rangering når det gjelder hva som var viktig for den enkelte når de valgte å slutte ved ordensavdelingen. Menn nevner i liten grad turnus eller familie som viktig grunn. Kvinner henviser i stor grad til turnusarbeidet som en viktig grunn for dette valget. Og enkeltvariabelen kombinasjonen turnus og familie rangeres øverst. I vårt datamateriale ser en at menn og kvinner faller inn i de ulike dedikasjonskjemaene til Blair-Loy (2003). Det forventes for menn med familie at de skal fortsette sin utvikling og karrierestige. For kvinnenes del forventes det at hjemmet skal være hennes arena når en får barn.

Kvinnene i undersøkelsen til Bloksgaard og Faber (2004) kritiserte imidlertid ikke politiets organisasjonsform eller dens manglende fleksibilitet for å gi kvinner i etaten anledning til å klare både familielivet og en jobb innenfor det fagfeltet som var mest interessant. En av de intervjuede uttalte at det var kvinnene selv som var hemskoen for egen utvikling og karriere. Hun eksemplifiserte det med at menn med familie uten problemer reiste bort i ukevis på kurs, mens kvinner ikke søkte kurs fordi de prioriterte å være hjemme med barna. Blair-Loys (2003, s.54) dedikasjonskjema indikerer at kvinnenes forventning til seg selv er at de skal prioriterer hjemmet når de blir mødre. En slik forventning til seg selv, kan også

skape et samfunn hvor en slik personlig forventning overføres til at man forventer det samme av andre mødre, og man får både en personlig forventning og den samme forventning av omgivelsene rundt en. Det stilles spørsmålstegn dersom man ikke tar valget om å prioritere hjemmet når man blir mor, mens det ikke stilles noen spørsmål dersom man blir hjemme og ikke prioriterer karrieren. For at kvinner skal kunne fortsette med sin karriere og utvikling på en ordensavdeling må hun i følge Blair-Loy (2003) søke å komme i arbeidsdedikasjonskjemaet og nedprioritere familien. Da må jobben få all fokus og troskap. Dette skaper en konflikt som den enkelte kvinne må håndtere. Denne konflikten har i stor grad til nå medført at kvinner søker seg bort fra døgkontinuerlig ordenstjeneste, noe som igjen medfører få kvinner i ulike operative spesialavdelinger

### **5.1.3 Konsekvensene av at kvinner velger familiededikasjonskjemaet**

Å prioritere familien fremfor jobben for en periode kan gi karrieremessige negative konsekvenser for den enkelte kvinne. I følge Bloksgaard og Faber (2004) vil mange kvinner mangle den rette yrkesmessige bakgrunnen til å søke seg til stillinger de ønsker pga at de over en tiårsperiode har prioritert familien. Søker disse kvinnene spesialiststillinger, lederstillinger eller spesielle operative kurs tilsluttet ordensavdelingen, blir de ekskludert fordi de ikke har de rette kursene, ikke nok ansiennitet eller ikke er oppdatert på fagfeltet. Birkelund og Petersen (2006, s.133) hevder at grunnen til at menn og kvinner ofte har ulike yrkeskarrierer trolig skyldes at kvinner har vært borte fra jobb en periode i livet sitt. Birkelund og Petersen (2006, s.133) påpeker at en del stillinger i arbeidslivet krever en omfattende tilstedeværelse i jobben, både før og etter at man har fått stillingen. Kvinner som blir borte fra ordensavdelingen for en periode for å prioritere familielivet, vil i mange tilfeller måtte betale en pris i form av å ikke nå opp til høyere stillinger. Politiorganisasjonen som sådan har ikke tradisjon for å lage fleksible ordninger for den enkelte kvinne slik at hun kan ivareta sin karriere og utviklingsmuligheter på ordensavdelingen og kunne ta seg av familien på en måte som er akseptabel for den enkelte kvinne. Et annet hinder for dette kan være det som ble uttalt av flere kvinner til Bloksgaard og Faber (2004); at det mannsdominerte miljøet ikke hadde forståelse for at kvinnene prioriterte familien så sterkt. Det ligger ingen tradisjon i politimiljøet at familie kommer før egen utvikling og tradisjon. Uten at vi skal komme inn på det her, det ville blitt for omfattende, kan dette sees i sammenheng med samfunnsutviklingen generelt, hvor individualismen og egen utvikling dyrkes frem.

I følge Halrynjo (2009, s.50) har ikke de siste års familievennlige tilpasninger som samfunnet har lagt opp til hatt noen virkning på å skape kjønnsmessig likhet med henhold til karriere og familie. Kvinnene velger familien og setter karrieren til side, mens mannen ikke gjør det samme valget. Halrynjo (2009) stiller derimot spørsmål med selve ”valget”, og om kvinnene velger familien fremfor karriere fordi det finnes ulike kjønnsmessige preferanser. I hennes undersøkelse kom det frem ”(...) at eliteutdannede kvinner, både med og uten barn, har like sterke preferanser for karriere, lederansvar og høy lønn som eliteutdannede menn.” (Halrynjo, 2009, s.52). Til tross for dette, velger kvinnene familie og omsorg, mens menn fortsetter ufortrødent videre i karrierestigen sin selv om de blir fedre. Vår undersøkelse handlet om kvinnelige politibetjenter ved ordensavdelingene. En kvinnelig politibetjent ved en ordensavdeling kan ikke karakteriseres som ”eliteutdannet”; og det kan være grunn til å stille spørsmål ved om offentlig ansatte med profesjonsutdannelse kan sammenlignes med eliteutdannede i private storkonsern. Personer med eliteutdannelse kan nok i stor grad ha andre verdier, og være et produkt av en kultur som ønsker mer makt, innflytelse og status, enn en politiutdannet person. Det kan derfor være maktpåliggende å spørre om de valg politikvinnene tar, vel så mye handler om reelle individuelle valg med bakgrunn i verdisyn og kultur, enn det er rent kjønnsbetinget. I tillegg viser det seg at kvinner som forlater ordenstjenesten ofte gjør karriere, men de skaper seg en karriere på en annen avdeling, som oftest som etterforskere. Det er derfor ikke slik at mange av kvinnene som slutter ved ordensavdelingen *ikke* gjør karriere. De mister derimot muligheten til å gjøre en karriere ved ordensavdelingen når de forlater denne til fordel for å kunne kombinere omsorg med jobb. De er altså adaptive, men har fortsatt mulighet til å gjøre karriere i politiet.

## 5.2 Jobbinnhold og manglende muligheter

I dette kapitlet vil vi diskutere to faktorer sammen, *jobbinnhold* og *manglende muligheter*. Under *jobbinnhold(sluttet)* ble kvinnene spurt om en viktig årsak til at de sluttet var det at de opplevde større mulighet for videreutvikling andre steder enn orden. Dette spørsmålet er kun stilt til de som hadde sluttet på orden. Under faktoren *manglende muligheter* er de faglige mulighetene på orden for videreutvikling konkretisert til spesifikke utviklingsmuligheter som kurs, instruktørvirksomhet og studentveiledning. Dette er besvart

av både de som har sluttet og de som fortsatt jobber på orden. Derfor er det viktig å diskutere disse faktorene sammen.

Våre resultater viser at jobbinnholdet er en middels viktig årsak til at kvinner slutter i ordenstjenesten, og middels problematisk for kvinnene som jobber på orden. Under faktorene er det imidlertid interessante resultater for enkeltvariabler som kan belyse vår problemstilling. Ut i fra våre resultater synes behovet og ønsket om videreutvikling som en ganske viktig årsak til at kvinner sluttet ved ordensavdelingen. Kvinnene som hadde sluttet på orden er av den oppfatning at mulighetene for videreutvikling andre steder enn på ordensavdelingen var den viktigste årsaken under jobbinnhold for at de sluttet. Jacobsen og Thorsvik (2008) fremhever behovet for videreutvikling som et sentralt kriterium når arbeidstakere vurderer ny arbeidsplass. Våre resultater bekrefter viktigheten av at arbeidstakere ser muligheten for å videreutvikle seg. Også Herzberg (1959) og Thorsrud og Emery (1959) har tatt med behovet for videreutvikling som en viktig motivasjonsfaktor. Våre funn indikerer at dersom kvinnene ikke får tilfredstilt behovet for videreutvikling i ordenstjenesten, vil de se seg om etter andre jobber hvor det synes som om muligheten for videreutvikling blir tilfredsstillt. Dette indikerer at ganske mange kvinner la vekt på at de måtte skifte arbeidssted for å kunne yrkesmessig utvikle seg selv. Dette kan bety enten at muligheten for videreutvikling på orden er begrenset, eller at mulighetene for videreutvikling andre steder fremstår som høyere. For enkelte kvinner kan dette være et svar på hvorfor de slutter ved en ordensavdeling. Som nevnt viser vårt datamateriale at menn mente at utviklingsmulighetene de hadde andre steder enn på orden, var svært viktig for hvorfor de sluttet ved ordensavdelingen. Vi har ikke sett på hvilke jobber det enkelte kjønn søker seg til etter ordenstjenesten. Derfor kan vi ikke si noe om det er ulikheter i forhold til kvinner og menn. Det er vel også grunn til å tro at det er ulikheter i forhold til størrelsen på det enkelte politidistrikt og driftsenhet uten at vi har sett nærmere på dette.

Faktoren ”manglende muligheter” handler om hvor viktig manglende muligheter til å delta på kurs, være instruktør eller praksisveileder, var for at kvinnene sluttet på orden.

Resultatene viser at kvinnene i vårt utvalg mente dette nesten var en uvesentlig årsak til at de sluttet. Det synes heller ikke som om manglende muligheter er problematisk for kvinnene som jobber på orden. I forhold til hvor sterkt kvinnene som hadde sluttet på orden vektet behovet for videreutviklingsmuligheter som grunn for at de sluttet ved

ordensavdelingen, er det interessant at manglende muligheter på orden synes lite problematisk. Dette resultatet indikerer at kvinner mener det ikke er manglende muligheter på orden som er årsak til at de sluttet. Når kvinnene likevel mener at behovet for utviklingsmuligheter hadde betydning for at de sluttet på orden, kan det bety minst to ting: de mener at det er større mulighet for videreutvikling andre steder enn orden, eller at de muligheter som finnes på orden ikke er de muligheter kvinner ønsker i forhold til videreutvikling. Med andre ord ønsker kvinner videreutvikling, men ser ikke at de mulighetene ordensavdelingen tilbyr er det de ønsker. Det finner de derimot andre steder, som f.eks. på en etterforskningsavdeling. Når kvinnene som jobber på orden ikke synes manglende muligheter er problematisk kan det tolkes som at de er fornøyd med de muligheter som finnes der de jobber. Dette kan også ha sammenheng med det som er nevnt i forhold til kvinner og turnus. Dersom det er slik at kvinnene er adaptive og ønsker både jobbmuligheter og familieliv, vil det være naturlig at de velger de videreutviklingsmuligheter som kan kombineres med familielivet. Dersom kvinnene ser at det ikke er mulig på ordensavdelingen på grunn av turnus, velger de bort muligheten for videreutvikling i ordenstjenesten. Da kan det være slik at de ønsker seg til en avdeling hvor dette kan kombineres med familielivet.

Viktigheten av behovet for videreutvikling nevnes i flere teorier om motivasjon og trivsel. I Maslows modell (1954) ligger det under vekstmotiver som "selvaktualisering", ved at man realiserer sine potensialer. Det er det høyeste nivået Maslow (1954) har i sin pyramide, men verdt å merke seg at Maslow (1954) mener at de underliggende behov må tilfredsstilles først. Det kan derfor være slik at pyramidens øverste behov, "selvaktualisering", kan være det som gjør at kvinner søker utfordringer andre steder enn orden. Dersom de ikke finner at behovet for videreutvikling tilfredsstilles ved jobben på orden, søker de seg videre til andre steder hvor de subjektivt sett får tilfredsstilt behovet for å realisere sine potensialer.

Også Herzberg (1959) har videreutvikling som et viktig moment for motivasjon og trivsel. Han kaller det "personlig vekst", og definerer det som det å lære noe nytt, og prøve nye ferdigheter, evt. mulighet til å avansere. Han mener imidlertid at dersom dette ikke var til stede ville det ikke skape mistriivsel, men at den ansatte blir "distansert og nøytral". Dette vil uansett ikke skape en god følelse hos den ansatte, og kan være det som gjør at den ansatte ser etter disse videreutviklingsmulighetene andre steder. Dette kan underbygge

tolkningen av at kvinner ikke finner videreutviklingsmulighetene på orden tilfredsstillende, men ønsker å "lære noe nytt, og prøve nye ferdigheter" andre steder. Det er imidlertid grunn til å påpeke at ikke alle kvinner som hadde sluttet oppga dette som en viktig årsak. Våre resultater viser også at kvinnene på orden ikke oppgir manglende muligheter som problematisk. Med andre ord kan dette også handle om at kvinnene har ulike interesser i forhold til jobbinnhold. De kvinnene som er fornøyd med de utviklingsmuligheter de har på orden, fortsetter å jobbe i ordenstjenesten. De som synes mulighetene for videreutvikling andre steder synes bedre, slutter i ordenstjenesten og begynner der de synes de har bedre mulighet for videreutvikling.

Thorsrud og Emerys (1969) psykologiske jobbkrav inneholder også et "behov for å kunne lære noe i jobben, og å fortsette å lære noe". Dette kan også ses på som videreutvikling, og en mangel på dette kan gjøre at den ansatte ser etter områder hvor man føler dette blir tilfredsstillt. Dette kan igjen understøtte tolkningen om at videreutviklingsmulighetene på orden ikke er det noen kvinner søker for å fortsette å utvikle seg. Jacobsen og Thorsvik (2008) mener at gode utviklingsmuligheter er et "sentralt kriterium" som arbeidstakere vurderer i forhold til ny arbeidsplass. Selv om det i vår oppgave ikke er snakk om helt ny arbeidsplass, kan det allikevel ses på som "nytt arbeid", og således være aktuelt. Hackman og Oldham (1980) går ikke spesifikt inn og betoner videreutvikling som en viktig motivasjonsfaktor, men både variasjon, oppgavebetydning og oppgaveidentitet er punkter som inneholder utvikling hos den enkelte. Forskjellen er at Hackman og Oldham (1980) ikke nevner dette direkte på den måten de andre gjør det.

Under faktoren *jobbinnhold(sluttet)* gir kvinnene som har sluttet uttrykk for at behovet for videreutvikling er en ganske viktig årsak til at de sluttet. Dette indikerer at en del kvinner mener dette er en viktig årsak til at de sluttet. Sammenholdt med resultatene for faktoren *manglende muligheter(sluttet)*, og det faktum at flere teorier og forskning som nevnt betoner videreutvikling som et viktig moment, kan vi ikke utelukke at manglende videreutviklingsmuligheter kan være en medvirkende årsak til at noen kvinner slutter på ordensavdelingen. Det vil i dette tilfelle handle om de kvinner som faktisk ønsker videreutvikling, og som ikke føler at de muligheter orden tilbyr tilfredsstillende dette ønsket. Det kan også som nevnt handle om ulike interesser, og at kvinnene som har oppgitt dette som en viktig årsak til at de sluttet, har andre faglige interesser enn de som fortsatt ønsker å

jobbe på orden. Fra de teoretiske perspektivene understøttes dette av at for eksempel etterforskning representerer ”noe nytt” i forhold til videreutvikling (Herzberg, 1959). Og nettopp det at andre videreutviklingsmuligheter representerer ”noe nytt”, kan være et viktig moment i diskusjonen. Som nevnt tidligere i undersøkelsen starter de fleste tjenestemenn/kvinner i ordenstjenesten. De muligheter for videreutvikling som finnes i ordenstjenesten vil derfor fremstå som interessante tidlig i karrieren. Men etter noen år i ordenstjenesten vil kanskje ikke disse videreutviklingsmulighetene fremstå som like interessante. Det kan handle om at man har fått disse mulighetene for videreutvikling, men at man ønsker noe mer. Det kan også handle om at man av ulike årsaker aldri får disse videreutviklingsmulighetene. Da kan man gi opp, og søke andre videreutviklingsmuligheter andre steder. To av kvinnene i forundersøkelsen ga også uttrykk for dette. De mente at de ikke fikk videreutviklingsmuligheter de ønsket, og at de derfor søkte seg til andre enheter. Selv om dette også handlet om andre ting som for eksempel tilbakemeldinger og familieforhold, viser dette at videreutviklingsmuligheter er viktig.

For kvinnene på ordensavdelingen synes det som det mest problematiske var at jobben blir for dominert av oppgaver som ikke er ”politiarbeid”. Disse kvinnene er ikke fornøyd med at ordenstjenestens arbeidsinnhold består av for mange oppgaver som politiet utfører som en konsekvens av pågripelser og varetektsfengslinger, eksemplifisert ved transporter, fremstillinger og vakthold. Dette var et problemområde som flere kvinner ga uttrykk for under den kvalitative forundersøkelsen, og blir bekreftet gjennom den kvantitative hovedundersøkelsen. Kvinnene som hadde sluttet ved ordensavdelingen mente også at dette var noe som betød noe for hvorfor de sluttet, men ikke i så stor grad som kvinnene på orden ga uttrykk for. Dette samsvarer også med de funn vi gjorde i forundersøkelsen, hvor de som jobbet på ordensavdelingen i større grad fremhevet dette som et problematisk område enn de som hadde sluttet. Når ansatte i politiet mener at politiarbeidet er blitt for dominert av oppgaver som ikke er ”politiarbeid”, beskriver det en type arbeid som er relativt spesifikt for politiet. Det kan derfor være vanskelig å sette det inn i et teoretisk perspektiv. Likevel kan dette handle om flere ting, som for eksempel at slike oppdrag er kjedelige, oppfattes som rutinemessige eller lite utfordrende. Thorsrud og Emery (1969) har lagt vekt på at man har et behov for å se sammenheng mellom arbeid og omverden, i det minste mellom det man utfører i arbeidet, og det som betraktes som nyttig, verdifullt og meningsfullt. Når



mange kvinner ikke betrakter transporter, vakthold og fremstilling som nyttig, verdifullt eller meningsfylt, er dette i seg selv en mulig årsak til at noen kvinner forlater ordenstjenesten.

Men selv om man anser ordenstjenesten som et sted hvor man litt for ofte driver med oppgaver man mener ikke er ”politiarbeid”, viser resultatene fra motivasjonsfaktorene og trivselsspørsmål at de som jobber på ordensavdelingen er motiverte og trives. Vi tolker disse resultatene til at dette representerer et problemområde som er relativt tydelig, men at det ikke gir seg utslag i lavere motivasjon eller trivsel. Det kan handle om at de som jobber på ordensavdelinger i sum er fornøyd, og at dette ene problemområdet ikke rokker ved denne oppfatningen. Men vi kan heller ikke se bort fra at det på sikt kan føre til lavere trivsel, dersom man oppfatter dette over tid, og at problemområdet øker i frekvens og hyppighet. Ordensavdelingen er den avdelingen i politiet som er best egnet til å ta slike oppdrag, og derfor blir det i stor grad den avdelingen som utfører slike oppdrag. Men i vår undersøkelse kan vi ikke se at dette får konsekvenser for motivasjon eller trivsel. I tillegg mener kvinner at arbeidet på orden ikke blir for rutinemessig, eller fremstår som lite meningsfylt. Det indikerer at kvinner ikke oppfatter disse testleddene som problematisk. Det igjen tilsier at problemområdet med transport, fremstilling og vakthold foreløpig ikke er av den størrelsesorden at det har gått utover viktige momenter som meningsfylt og variert arbeidssituasjon. Motivasjonsfaktorene bekrefter dette ved at kvinner gir uttrykk for at varierte oppgaver og meningsfylt arbeid er til stede i deres arbeidshverdag. Det kan også ha sammenheng med at kvinner ser at dette faktisk er en politioppgave som må utføres for at hele straffesakskjeden skal fullføres.

Resultatene indikerer at kvinnene i vårt utvalg ikke valgte å slutte ved ordensavdelingen pga at de oppfattet ordenstjenesten for rutinemessig. Resultatene viser også at disse kvinnene ikke oppfattet ordenstjeneste som lite meningsfullt. I alle fall er ikke dette noe kvinnene har oppgitt som noen sterk grunn for at de sluttet, snarere tvert i mot. Dette står ikke nødvendigvis i kontrast til det som er nevnt foran i forhold til manglende utviklingsmuligheter. Det kan være et uttrykk for at jobben som ble gjort på orden fortsatt oppfattes som meningsfull og lite rutinemessig i et større perspektiv, selv om man ikke ser

subjektive utviklingsmuligheter videre. Det vil naturligvis være slik at de kvinner som jobber på orden, og som mener at dette er de muligheter de har for videreutvikling, legger større vekt på utviklingsmulighetene på ordensavdelingen, enn de som ikke ser for seg en fremtid på ordensavdelingen.

Ønske om videreutvikling kan være et viktig moment i forhold til vår problemstilling. Resultatene indikerer at dette handler om de muligheter man har på ordensavdelingen ikke er de mulighetene alle kvinner ønsker. Derfor skårer ønske om videreutvikling relativt høyt i forhold til årsak til at man sluttet, og manglende muligheter på orden tilsvarende lavt. Noen kvinner ønsker med andre ord videreutvikling i form av nye arbeidsoppgaver eller nytt arbeidsfelt. Både kvinner og menn mener at arbeidsoppdrag som transport, fremstilling og vakthold er tildels svært problematisk, og indikerer et problemområde som er verdt å merke seg. Dette gjelder spesielt de som jobber på orden. Men problemområdet er enda ikke av en slik karakter at det gir store, negative utslag på tilstedeværelse av motivasjonsfaktorer eller trivsel.

### **5.3 Opplevd risiko**

Risiko i politietaten har hatt sterkt fokus det siste året. Fagforeningens "risikoprojekt" tok sikte på at politiansatte skulle ha kompensasjon for den risiko de utsatte seg for i forbindelse med jobben. I denne sammenheng er det interessant å se om opplevd risiko oppgis å være en årsak til at kvinner slutter på orden og om risiko oppleves som problematisk for de som jobber der.

Våre funn viser at den opplevde risikoen ikke var en avgjørende faktor for at kvinner sluttet på orden. Kombinasjonen omsorg og risiko synes imidlertid som en noe viktigere årsak til at kvinner sluttet. Våre resultater viser at kvinnene i vårt utvalg vektet dette høyere enn andre ting som omhandlet farer og risiko på generell basis. På bakgrunn av det som er omtalt tidligere i forhold til kvinner og omsorg for barn, kan det tyde på at dette handler mer om omsorg enn om risiko. Forskjellen mellom kvinner og menn kan ytterligere bidra til en slik tolking. Mennene i vårt utvalg svarte ulikt kvinnene på spørsmål om risiko i

kombinasjon med omsorg for barn; de oppga ikke dette som en viktig grunn til å slutte ved ordensavdelingen. Kritiske enkeltsituasjoner kan føre til at kvinnene begynner å tenke på konsekvensene i forhold til familie og omsorg for barn. Dette ble nevnt av kvinnene i den kvalitative forundersøkelsen. Slike enkelthendelser kan være situasjoner hvor man opplever at risikoen for å bli skadet/drept er til stede. Det er naturlig å tenke seg at dette vil gjøre at de kvinnene som opplever det føler at de må ta et valg om de ønsker å fortsette å utsette seg for en slik type risiko. Da kan valget mellom risiko og omsorg for barn fremstå enkelt. Vi har imidlertid ikke undersøkt spesielt omkring slike enkelthendelser, men mer om den generelle opplevde risikoen.

Den opplevde risikoen på orden anses som lite problematisk for de som jobber på orden. Resultatene er noe overraskende tatt i betraktning det fokuset som risiko i jobben har hatt i den senere tiden. På den annen side tilsier ikke våre resultater at risiko forbundet med arbeid på ordensavdelingen ikke er til stede. Dette kan indikere at tjenestemenn/kvinner ikke opplever så mye risikofylte oppdrag at det oppleves som et problem. Men det kan også bety at den opplevde risikoen er en del av de forventninger man har til ordenstjenesten, og derfor ikke problematisk når den oppleves. Heller ikke her kan vi konkludere med at det ikke oppleves risiko på orden, men resultatene viser at den opplevde risikoen ikke oppfattes som problematisk. Det kan igjen tilsi at respondentene føler seg i stand til å håndtere den risikoen som oppleves. I forhold til standardavviket synes det som om kvinnene er ganske enige om dette.

Kvinner mener altså at opplevd risiko er en mindre viktig årsak til at de sluttet. Kvinner på orden mener at denne faktoren er den minst problematiske av faktorene. Dette kan indikere at risikoen i ordenstjenesten ikke er av et slikt omfang at det oppleves som problematisk, eller en årsak til at man slutter på orden. Samtidig er det viktig å understreke at resultatene ikke nødvendigvis tilsier at det ikke oppleves risiko i arbeidet på orden, men at tjenestemennene ikke opplever risikoen som et problem.

## 5.4 Motivasjonsfaktorer og trivsel

I utarbeidelsen av spørsmål vedrørende tilstedeværelse av motivasjonsfaktorer tok vi utgangspunkt i de teoretiske perspektivene vi presenterte i teorikapitlet, bl.a. Herzbergs (1959), Thorsrud og Emerys (1969) og Hackman og Oldhams (1980). Tilstedeværelse av disse "jobbinnholdskravene" skulle i følge teoriene føre til økt motivasjon, og derigjennom trivsel på arbeidsplassen. Vi har derfor i vår diskusjon av motivasjonsfaktorene samtidig diskutert funnene opp mot Maslows (1954) behovspyramide, Herzbergs (1959) motivasjonsfaktorer, Thorsrud-prosjektets psykologiske jobbkraav (1969), og Hackman og Oldhams (1980) modell for indre motivasjon. Vi ønsket derfor å se om de motivasjonsfaktorene vi fant i de teoretiske perspektivene var til stede i ordenstjenesten. Vi vil først se på motivasjonsfaktorene samlet, og deretter gå gjennom de viktigste resultatene blant testleddene. Det er kun de som jobber på orden som er spurt om tilstedeværelsen av motivasjonsfaktorene og trivsel.

Våre resultater indikerer ganske høy grad av tilstedeværelse av motivasjonsfaktorer på ordensavdelingen. Kvinner skårer høyere enn menn, men forskjellen er ikke stor. Men det betyr at kvinner i større grad enn menn mener at motivasjonsfaktorene er til stede på ordensavdelingen. Vi ønsket også å se nærmere på de enkelte testleddene for å se om det er enkelte områder innenfor motivasjonsfaktorene som kan bidra til å belyse vår problemstilling noe nærmere.

Testleddet "Jeg får tilbakemeldinger på jobben jeg gjør av mine overordnede" skårer lavest av motivasjonsfaktorene. Kvinnene mener det er til stede, men ikke i veldig stor grad. Selv om kvinner gir uttrykk for at de har et godt forhold til sine ledere, ser det ut til at det mangler en del på tilbakemeldinger fra de samme lederne. Dette funnet stemmer godt overens med det Holgersson (2005, s.112-113) fant i sin studie av svenske politifolk. Hans studie viser at svenske politifolk savner tilbakemelding fra sine ledere. Tilbakemeldinger ble også nevnt spesielt av flere av kvinnene som deltok i forundersøkelsen. For enkelte av kvinnene i forundersøkelsen var mangelen på konkrete tilbakemeldinger så avgjørende at de forlot ordenstjenesten. Testleddet skårer nest lavest av alle motivasjonsfaktorene, men det er verdt å bemerke at til tross for noe manglende tilstedeværelse av tilbakemeldinger, føler fortsatt svært mange at de gjør en god jobb, subjektivt sett. Uansett er resultatet for

tilbakemeldinger fra ledere et interessant funn. Herzberg (1959) mener det å få anerkjennelse for godt utført arbeid er en meget viktig motivasjonsfaktor som bør være til stede. Hackman og Oldham (1980) har et eget punkt i sin modell som omhandler tilbakemeldinger. De mener også at det ikke bare handler om ros, men også om konstruktive korreksjoner som kan gjøre arbeidsutførelsen bedre. Dette tilsier at ledere på ordensavdelinger har et forbedringspotensial når det gjelder å gi tilbakemeldinger til medarbeiderne. Resultatet fra vår undersøkelse indikerer tydelig at medarbeiderne ønsker mer tilbakemeldinger fra sine ledere. Som nevnt er dette en meget viktig motivasjonsfaktor, og en forbedring av tilbakemeldingsrutinene vil øke medarbeidernes motivasjon. Dette kan føre til at ansatte på ordensseksjoner i mindre grad ønsker å flytte på seg.

"Mellommenneskelig støtte og respekt" (Thorsrud og Emery, 1969) fra kolleger ser ut til å være veldig til stede gjennom testleddene "Jeg har et godt forhold til kolleger/mine ledere". Dersom støtte og respekt i forhold til kolleger og ledere ikke hadde vært til stede på arbeidsplassen, ville dette kommet til uttrykk i forhold til disse testleddene. Testleddet "Jeg føler jeg gjør en god jobb" ligger relativt høyt, og indikerer at den subjektive følelsen av anseelse og anerkjennelse er til stede, selv om de ansatte ønsker mer tilbakemelding fra lederne på den jobben de gjør. Våre resultater viser også at et godt forhold til kolleger og ledere er til stede, og indikerer igjen at støtte, anerkjennelse og til en viss grad respekt, er til stede i arbeidshverdagen på orden. "Jeg har et godt forhold til kolleger" skårer høyest av alle motivasjonsfaktorene, og indikerer gode, tildels svært gode kollegiale forhold på ordensavdelingen. Også godt forhold til ledere er i stor grad til stede, men i forhold til ledere ønsker kvinner seg som nevnt flere tilbakemeldinger fra de samme lederne. Testleddene som omhandler behov for anseelse og anerkjennelse på arbeidsplassen er i følge vårt teoretiske perspektiv viktige motivasjonsfaktorer. Maslow (1954) har i sin "behovspyramide" et underskuddsbehov som skal være dekket før man evt. skal dekke de såkalte overskudds- eller vekstbehovene. Maslow (1954) kaller dette *Sosiale behov*, og handler om det å ha "gode venner, gode kolleger, og sosiale omgivelser som formidler støtte og aksept". Han mener at dersom dette ikke er dekket, kan man ikke få dekket vekstbehovet *Aktelse*. Dette vekstbehovet handler bl.a. om anerkjennelse fra andre mennesker. Med andre ord er støtte og anerkjennelse fra andre viktige momenter i Maslows (1954) teori om hva som motiverer mennesker. Det er også viktig å understreke at Maslows

(1954) teori er en behovsteori, og derfor konsentrert om hva individet motiveres av i form av behov. Ser vi på våre resultater synes det som om behovet for anerkjennelse og støtte fra andre er til stede og derfor tilfredsstillende, slik Maslow (1954) fremstiller det. Når det kollegiale forholdet mellom ansatte på orden skåres så høyt, indikerer det at dette i seg selv er en motivasjonsfaktor som gjør at kvinner fortsatt ønsker å jobbe i ordenstjenesten. Jobbkarakteristika-modellene handler i stor grad om motivasjon av ansatte gjennom jobbinnholdet. Thorsrud og Emery (1969, s. 19) beskriver også at det i det minste bør være "en viss grad av mellommenneskelig støtte og respekt på arbeidsplassen". Men anseelse fra sine ledere og kolleger handler om at man gjør en god jobb, tidvis eller hele tiden. Herzberg (1959) kaller det for "anerkjennelse", og da gjerne for godt utført arbeid. Anerkjennelse for det man gjør på jobben handler om at ledere eller kolleger gir tilbakemeldinger på det man har gjort. I Hackman og Oldhams (1980) modell er også punktet spesifisert mer konkret til tilbakemeldinger om hvordan jobben gjøres, ikke bare ros, men også korreksjon på evt. ikke godt utført arbeid.

Testleddet "Arbeidet innebærer varierte arbeidsoppgaver" skåres veldig høyt, og innebærer at kvinner mener dette er til stede i deres arbeidshverdag. Dersom vi ser variasjon i arbeidet opp mot ulike teorier, finner vi forskjeller i hvordan de enkelte vektlegger denne motivasjonsfaktoren. Herzberg (1959) har dette som motivasjonsfaktor under punktet *Selve arbeidet*, mens Thorsrud og Emery (1969) betegner kravet som "et minimum av variasjon". Våre resultater viser at kvinnene gir uttrykk for en stor grad av tilstedeværelse av variasjon, og at kravet til "et minimum av variasjon" ganske klart synes å være til stede. Den sterkeste betoningen av motivasjonsfaktoren variasjon i arbeidet har Hackman og Oldham (1980) som sier "jo mer varierte ferdigheter som inngår i jobben, desto mer motivasjonsengasjerende er den" under punktet *Variasjon i arbeidet*. Hackman og Oldhams (1980) modell er mye tydeligere på at dette er en viktig motivasjonsfaktor enn for eksempel Thorsrud og Emery (1969) som betoner kravet som "et minimum av variasjon". Hvis vi tar utgangspunkt i Hackman og Oldhams (1980) betoning av variasjonen kan resultatet fra vår undersøkelse tyde på at dette er noe som gir en stor grad av motivasjon i ordenstjenesten i politiet. Dette er ikke et overraskende resultat, da ordenstjenesten er en tjeneste hvor man ikke vet hva arbeidsdagen kan innebære av oppgaver. Selv om dette kan synes uforutsigbart er det heller slik at dette er noe som er positivt ved at man nesten aldri har en lik

arbeidsdag. På denne måten blir variasjonen i arbeidsoppgavene en positiv motivasjonsfaktor som bekreftes av våre resultater.

I forhold til behovet for å lære noe i jobben har kvinner en relativt høy skåre på både "Jeg opplever utfordrende arbeidssituasjoner", og "Jeg får utnyttet min kompetanse". Dette tilsier at kvinner opplever at de får arbeidsoppgaver som er noe mer enn rutinemessig gjøremål, og som i tillegg gjør at de føler at de får brukt sin kompetanse.

Kompetanseutnyttelse skårer noe lavere, men skåren tilsier likevel at dette er til stede i kvinnes hverdag. Dette punktet kan også ses i sammenheng med ønsket om å videreutvikle seg som tjenestemann/kvinne. Videreutvikling handler i stor grad om å oppleve situasjoner som utfordrer den kompetanse man har, og som kan øke denne ved læring i situasjoner. Dersom man er opptatt av videreutvikling vil det også være viktig at man ikke bare utfører rutinemessige gjøremål, men at man blir utfordret i arbeidssituasjonen, og får brukt sin kompetanse. Ønske om videreutvikling har vi drøftet tidligere i oppgaven, også i forhold til motivasjon. Disse resultatene gjelder kun de som jobber på orden. Som nevnt tidligere kan det være slik at de som fortsatt jobber på orden er tilfreds med de muligheter de har for videreutvikling. Dersom de ikke hadde vært tilfreds med de mulighetene, vil en naturlig konsekvens være å søke seg bort fra ordenstjenesten. Våre resultater viser at majoriteten av de som jobber i ordenstjenesten føler at de opplever utfordrende arbeidssituasjoner og at de får utnyttet sin kompetanse. Det kan igjen indikere at kvinnene som jobber på orden får motivasjon gjennom tilstedeværelse av kompetanseutnyttelse og det å oppleve utfordrende arbeidssituasjoner når de er på arbeid. Det kan igjen gi en økt trivsel, som tilsier at de ikke ønsker å bytte til en annen jobb.

I forhold til mulighet til å treffe beslutninger og å jobbe selvstendig, svarer kvinner at de føler seg i stand til å mestre sine arbeidsoppgaver. Dersom man skal føle seg i stand til å mestre sine arbeidsoppgaver må man være i stand til å håndtere de oppdrag man blir satt til, og ikke være avhengig av hjelp eller bistand. Man skal være i stand til å ta de beslutninger på selvstendig grunnlag i de situasjoner det kreves. I følge Hackman og Oldham (1980) er det å ha kontroll over eget arbeid, og det å ha ansvar for arbeidsutførelsen, viktige motivasjonsfaktorer. Thorsrud og Emery (1969) vektlegger det å jobbe selvstendig, og

forklarer det som et ”behov for å kunne treffe beslutninger, i det minste innenfor et avgrenset område som den enkelte kan kalle sitt eget”. De psykologiske jobbkravene hadde først og fremst som mål å sette *minimumskrav* til de ulike motivasjonsfaktorene som er nevnt, og derfor er de også noe svakere betonet, spesielt i forhold til Hackman og Oldham (1980). Hackman og Oldham (1980) sin modell tar utgangspunkt i sentrale trekk som skal engasjere individets indre motivasjon. Dette tilsier at deres modell går mer direkte på de sentrale trekk som de mener bør være til stede, men også at de er opptatt av mer enn et minimumskrav av oppfyllelse av de forskjellige motivasjonsfaktorene. Også Herzberg (1959) tar for seg selvstendighet og mestringsfølelse når de beskriver det å fullføre jobben, løse problemene og se resultatet av det man gjør. Han nevner også det å ha ”kontroll over egen arbeidssituasjon” som en motivasjonsfaktor i forhold til selvstendighet. Når dette oppgis av respondentene til å være til stede i ordenstjenesten, vil det i følge disse teoriene bidra til at den enkelte blir motivert. Våre resultater indikerer at kvinnene føler seg i stand til å treffe de nødvendige beslutninger på et selvstendig grunnlag, innenfor de arbeidsoppgavene de har på ordensavdelingen. Det synes også som om resultatet er så vidt høyt at det tilfredsstillende mer enn et minimum av mestringsfølelse. Våre resultater viser at den høye graden av tilstedeværelsen av mestringsfølelse kan gi noe som kan ”engasjere individets indre motivasjon” (Hackman og Oldham, 1980). Det kan igjen tilsa at kvinnene trives i jobben, og at de av den grunn ikke slutter i ordenstjenesten.

De ble også spurt i hvilken grad påstanden "Det er liten mulighet til å jobbe selvstendig" var problematisk. Resultatet tilsier at dette ikke var problematisk, og det kan indikere at kvinner opplever at de kan jobbe selvstendig. Det å jobbe på ordensavdeling tilsier at man til en viss grad kan treffe beslutninger, men innenfor et avgrenset område. Ordenstjeneste innebærer at man må ta selvstendige beslutninger i mange situasjoner. Løsningen er i stor grad avhengig av den selvstendige vurderingen den enkelte tjenesteperson tar i situasjonen. Resultatene tilsier at kvinner i stor grad føler at de mestrer disse vurderingene i sin arbeidssituasjon.

Det testleddet som skårer lavest av alle motivasjonsfaktorene er "Mitt arbeidsområde har høy status i etaten". Selv om gjennomsnittsskåren ikke er veldig lav, gir både kvinner og



menn uttrykk for at ordensavdelingen ikke har den høyeste statusen i etaten. Dersom vi hadde stilt påstanden uten å konkretisere "i etaten", ville sannsynligvis skåren vært annerledes all den tid tjenestemennene/kvinnene i politiet oppfatter at de har en meningsfull og viktig jobb i samfunnet. Men internt i etaten synes det som om statusen på ordensavdelingen er relativt lav. I hvert fall sett gjennom øynene til de som jobber der. Dette kan ha en sammenheng med det å se større utviklingsmuligheter andre steder, som er diskutert tidligere. Dersom man anser at et annet arbeidsområde har høyere status enn det man jobber på, vil dette sannsynligvis påvirke beslutningen om å flytte dit. Dette er forsøkt sjekket ut ved en krysstabulering mellom forventet tid på orden, og lav skåre på dette testleddet, men utvalget blir for lite til å si noe konkret om dette. Det kan være slik at man får dette av sine kolleger og ledere på orden, mens man har en følelse av at "andre" ikke anerkjenner det arbeidet som utføres på orden på samme måte. Ordenstjenestens status ble diskutert med kvinnene i forundersøkelsen. Kvinnene som hadde sluttet på orden kjente seg ikke igjen i tanken om at ordenstjenesten hadde lav status i etaten. Men en av kvinnene som jobbet på orden nevnte dette som et moment i forhold til videreutvikling. Våre resultater viser imidlertid at statusen ikke oppfattes som veldig høy av de som jobber på orden. Dette kan tilsa at de som jobber på orden ikke føler/oppfatter at statusen på ordenstjenesten er veldig høy av andre i etaten, men at dette kanskje ikke er en riktig oppfattelse blant de som har sluttet.

Det å føle at man har et meningsfullt arbeide er en motivasjonsfaktor som kvinner skårer relativt høyt på. Det tilsier at kvinner ser at det de gjør på ordensavdelingen har en nytteverdi, og at politijobben gir mening i det store bildet. Selv om enkelte deler av politijobben av og til kan virke problematisk, synes det som om totalbildet for politikvinnene gir en følelse av at jobben er meningsfull. Meningsfullt arbeid er en motivasjonsfaktor som er gjennomgående i vårt teoriperspektiv. Herzberg (1959) beskriver det som "selve arbeidet". Thorsrud og Emery (1969) forklarer at det er et "behov for å se sammenheng mellom arbeid og omverden, i det minste mellom det man utfører arbeidet, og det som betraktes som nyttig og verdifullt". Hackman og Oldham (1980) beskriver det som "oppgavebetydning". Det handler om hvordan arbeidstakeren ser sin jobb i et helhetlig perspektiv, og at det man gjør er en viktig del av en større betydning, og at den gir mening. Når dette skårer så høyt tyder det på at den jobben kvinnene gjør gir mening.

Motivasjonsteoriene understreker betydningen av å ha et meningsfylt arbeid, og våre resultater viser at kvinnene i ordenstjenesten mener at dette er til stede i deres arbeidshverdag. Det kan igjen tilsi at kvinnene trives i sitt arbeid og ikke ønsker å bytte til en annen arbeidsplass.

#### **5.4.1 Trivsel**

Kvinner trives relativt bra på ordensavdelingen. Dette må ses i sammenheng med tilstedeværelsen av motivasjonsfaktorene som er diskutert over, og samsvarer med tanken om at dersom motivasjonsfaktorene er til stede, vil den enkelte arbeidstaker føle en subjektiv tilfredshet med arbeidsplassen som igjen fører til trivsel på jobben.

Spørsmålet om motivasjonsfaktorene er til stede på ordensavdelingen gir et relativt klart svar. Våre resultater viser at de aller fleste motivasjonsfaktorene er til stede, mens noen få delvis er til stede. Kvinner mener motivasjonsfaktorene er til stede i større grad enn menn, selv om det er enkelte testledd som skiller seg litt ut fra dette. En så stor grad av tilstedeværelse av motivasjonsfaktorer tilsier igjen at kvinner på ordensavdelingen trives med å jobbe på ordensavdelingen. Dette må også ses i sammenheng med faktorene turnus, jobbinnhold, opplevd risiko og som nevnt, motivasjonsfaktorene. Dersom vi eksempelvis ser tilbake på jobbinnholdet, og testleddet "Jobben blir for dominert av oppgaver som ikke er politiarbeid" ser vi at kvinner svarer at dette området er ganske problematisk. Dette kan være en liten del av politiarbeidet som subjektivt sett ses på som mindre meningsfylt. Selv om dette testleddet synes problematisk, påvirker det ikke totalbildet når det gjelder meningsfull arbeidshverdag.

Herzbergs (1959) tofaktor-teori tar utgangspunkt i at motivasjonsfaktorene fremmer trivsel i den grad de er til stede, mens hygienefaktorene får effekt ved fravær av negative arbeidsbetingelser. Som nevnt under motivasjonsfaktorene viser våre resultater at motivasjonsfaktorene i stor grad er til stede. Vi har også undersøkt om det finnes problematiske områder i ordenstjenesten. Dette kan sammenlignes med det Herzberg (1959) benevner som hygienefaktorer, selv om de problematiske områdene vi har undersøkt avviker noe fra Herzbergs (1959) teori. Uansett viser resultatene at motivasjonsfaktorene er til stede, og skaper trivsel. I stor grad viser også resultatene for kvinnene på orden at det er

få problematiske områder. Fraværet av negative arbeidsbetingelser og tilstedeværelsen av motivasjonsfaktorene gjør at kvinner trives godt i ordenstjenesten.

## 6. KONKLUSJON OG IMPLIKASJONER

Våre resultater viser at turnus er den viktigste årsaken til at kvinner forlater ordenstjenesten. Vi har derfor gått nærmere inn og analysert hva som fremstår som den viktigste årsaken for kvinner i forhold til turnus. Nattvakter, helgejobbing og det å jobbe døgntkontinuerlig turnus, er de områdene innenfor turnus som ser ut til å være mest problematisk for kvinner. Disse områdene innenfor turnus blir ekstra problematisk dersom de kombineres med omsorg/barn. Kvinner med barn som har sluttet på orden oppgir turnus som en langt viktigere årsak enn kvinner uten barn. Dette tyder på at familie og omsorg er et utslagsgivende moment. Ikke alt som handler om turnus er like problematisk for kvinnene. Andre deler av turnusbegrepet, som kvelds- og dagvakter, synes lite problematiske for kvinnene, og er ikke årsaken til at kvinner slutter på orden.

Dersom det er viktig å beholde kvinner i ordenstjeneste er det nødvendig å vurdere tiltak i forhold til turnus. Våre funn kan tyde på at det er turnusen som gjør at kvinner "tvinges" til å velge mellom jobb og familie, og at de derfor velger bort ordenstjenesten. Jobbinholdet synes altså ikke å være årsaken til at kvinner slutter på orden. Årsaken til at de slutter handler i stor grad om kombinasjonen av døgntkontinuerlig turnus og omsorg for barn. Dette samsvarer også med funnene i den kvalitative forundersøkelsen hvor flere kvinner oppgir nattvakter og helgejobbing som spesielt problematisk å kombinere med omsorg for barn. Våre resultater viser at menn ikke oppgir kombinasjonen turnus og omsorg for barn som en viktig årsak til at de sluttet. Disse ulike kjønnsmessige valgene støttes av Blair-Loys (2003) perspektiv om konkurrerende dedikasjoner. Kvinnene som velger å slutte ved ordensavdelingen gir uttrykk for at omsorg for barn er en sterkt medvirkende årsak til at de sluttet med turnus og ordenstjeneste. Familielivet går i større grad seirende ut av konkurransen med arbeidslivet. For menn er det arbeidslivet som prioriteres, og således dedikerer menn seg i større grad til arbeidet fremfor familien. På arbeidsmarkedet kan dette på sikt medføre at kvinner taper ansiennitet og kompetanse til å kunne konkurrere på lik linje med menn når barna er store nok til at kvinner på ny vil søke seg tilbake til ordensavdelingen, enten som fagspesialister eller som ledere. I tillegg vil de mangle nok

operativ ansiennitet og adekvate operative kurs for å kunne være sterke søkere til stillinger som vektlegger det.

En konsekvens av disse funnene må være at man må stille spørsmålet om ordenstjeneste må innebære døgkontinuerlig turnus. Hvis svaret er ja på dette, må man også regne med at det vil være vanskelig å beholde kvinner i ordenstjenesten. Da vil "det endelige målet om like mange kvinner som menn i alle typer stillinger, på alle nivåer", være urealistisk. De kvinner som velger bort ordenstjeneste på grunn av turnus vil miste viktig erfaring som etterspørres i forhold til lederstillinger. Dersom målet er øket andel kvinner i lederstillinger, er det naturlig å se på hva som må gjøres for at kvinner skal få denne erfaringen fra ordenstjeneste med seg.

Det finnes ulike tiltak i forhold til tilpasninger i arbeidsdagen. Dette er for eksempel mulighet til å jobbe redusert stilling, og tilrettelegging i forhold til livssituasjonen. Det er for eksempel dette Wathne (1996) etterspør når hun mener at politietaten ikke tar innover seg de utfordringer kvinner står overfor i politijobben. Disse tiltakene er noe begrenset, og avhengig av om det er mulig i forhold til tjenesten på ordensseksjonene. Vi har i vår undersøkelse spurt kvinnene om de opplever begrensede muligheter som problematisk. Resultatene viser at det ikke oppleves veldig problematisk for de som jobber på orden, eller en viktig årsak til at kvinner sluttet på orden. Mulighet til å jobbe i redusert stilling og tilrettelegging i forhold til livssituasjonen er tradisjonelt de tiltak som blir fremhevet i forhold til omsorg for barn, kombinert med turnus. Når den begrensede muligheten til disse tiltakene ikke synes å være problematisk for kvinnene, indikerer dette også at slike tiltak vil ha begrenset effekt i forhold til å beholde kvinner på ordensavdelingen. Det er nødvendigvis ikke disse tiltakene kvinner savner. Det kan igjen tilsi at dersom det er ønskelig med god kjønnsbalanse i ordenstjenesten, må man tenke nytt i forhold til turnus. Eksempelvis har helsetjenesten i lang tid hatt andre former for turnus enn den som innebærer døgkontinuerlig skift. Helsetjenesten har mange kvinner som jobber turnus over lang tid, og det kan derfor være nyttig å se hvilke former for turnus de bruker, og som også gjør at kvinner fortsetter i jobben til tross for turnusarbeid og omsorg for barn.

Det er høyt standardavvik blant kvinnene som har sluttet på orden når det gjelder spørsmålet om turnus. Det indikerer at ikke alle kvinnene synes dette er en viktig årsak til at de sluttet. Enkelte kvinner har gitt uttrykk for at turnus er en uvesentlig årsak til at de sluttet i ordenstjenesten. Valg av tjenestested kan også handle om interesse og ulike kvaliteter blant de som jobber i politiet. Og dette er viktig for å balansere innholdet i denne undersøkelsen. Det er, i et helhetsperspektiv, bra at politifolk har forskjellige interesser, ønsker og kvaliteter.

I denne undersøkelsen har det også kommet fram at ønske om videreutvikling kan være en årsak til at kvinner forlater ordenstjenesten. Vi har tolket våre resultater til at de muligheter som finnes på orden ikke er de muligheter kvinner ser etter. Dette kan indikere at ordenstjenesten i form og utførelse ikke tilfredsstillende behovet for videreutvikling til mange kvinner.

De aller fleste politifolk starter sin karriere i ordenstjenesten, og det vil derfor være en overvekt av yngre tjenestemenn/kvinner på orden. Etter å ha jobbet noen år med ordenstjeneste vil det kanskje være naturlig å gjøre "noe annet". Dette kan ses i sammenheng med kvinners uttrykte behov for mer videreutvikling. På dette punktet finner vi ingen forskjell mellom kvinner og menn, og kan ses på som et naturlig behov for begge kjønn. Dette vil også naturlig medføre at det er forskjellig aldersgjennomsnitt på ordensavdelingen i forhold til andre avdelinger. Alderssammensetningen i vårt utvalg bekrefter dette. Målet om å beholde erfarne tjenestemenn/kvinner i ordenstjenesten ser derfor ut til å stå overfor noen utfordringer. Turnus hindrer mange kvinner fra å fortsette i ordenstjenesten, mens ønske om videreutvikling hindrer både menn og kvinner fra å stå i ordenstjenesten. Når vi i tillegg fant at de som jobber på orden ikke synes ordenstjenesten har veldig høy status i etaten, er det grunn til å se litt nærmere på hva som kan gjøre ordenstjenesten mer attraktiv. Det man bør se nærmere på er spørsmålet om tilrettelegging i forhold til turnus når det gjelder kvinner, og hvordan ordenstjenesten kan bli et mer interessant tjenesteområde når det gjelder videreutvikling for både kvinner og menn.

I lys av dette er det naturlig å se hva som anses som problematiske områder på orden. Våre resultater viser at spesielt et område utpeker seg som problematisk, til dels svært

problematisk. Både kvinner og menn svarer at dette handler om arbeidsoppgaver som ikke er ”politiarbeid”, for eksempel transport, fremstilling og vakthold. Når dette er sagt er det ikke jobbinnholdet som i vår undersøkelse er årsaken til at kvinner slutter på orden.

Transport, fremstilling og vakthold er arbeidsområder som kan oppfattes som kjedelige og lite utviklende. Problematisk område som synes så vidt sterke som dette kan også påvirke motivasjon og trivsel. Det testleddet som skåret lavest når det gjaldt trivsel var det som omhandlet samsvar mellom forventninger og arbeidsinnhold. Dette kan ha sammenheng med at mange fremhever arbeidsoppgaver som ikke er ”politiarbeid” som de mest problematiske. Man forventer ikke at arbeidshverdagen i så stor grad skal dreie seg om denne type oppdrag, men kanskje mer om det man har lært på Politihøgskolen. Ser man dette i sammenheng med Finstads (2000) betraktning om at unge tjenestemenn i større grad er opptatt av å fange tyver og biljakter enn hverdagslige oppdrag, kan forventningene kanskje overstige realitetene når det gjelder ordenstjenesten.

Selv om de som jobber på orden fremhever at arbeidsoppgavene som ikke betraktes som ”politiarbeid” oppleves problematiske, viser våre resultater at de som jobber på orden stort sett er motivert, og trives på jobben. Totalt sett viser våre resultater en relativt høy grad av motivasjon. Også når det gjelder trivsel viser våre resultater at de som jobber på orden trives bra, kanskje med et lite unntak som nevnt over i forhold til forventninger. Det viser igjen at selv om resultatene avdekket et problematisk område på orden, får ikke dette utslag i vesentlig lavere motivasjon og trivsel. Det tilsier at det skal mer til en ett problematisk område, og/eller at dette området ikke er så dominerende i arbeidshverdagen at det overskygger det positive. Det er allikevel verdt å merke seg problemområdet slik at man kan forebygge at området blir for dominerende i arbeidshverdagen, og gi en lavere motivasjon for ordenstjenesten. Våre resultater viser ikke hvorvidt motivasjon og trivsel ville vært høyere dersom det problematiske området ikke hadde vært til stede. Det er imidlertid, på bakgrunn av de teorier vi har presentert, grunn til å tro at motivasjon og trivsel ville vært høyere dersom jobben i ordenstjenesten ikke inneholdt dette problematiske området.

Våre resultater viser at kvinner er noe mer motiverte enn menn, og de trives noe bedre. Selv om forskjellen ikke er så stor, står dette noe i kontrast til våre funn i forhold til resultatene om turnus og kvinner. Men det kan igjen handle om livssituasjonen kvinnene er i når de jobber på orden. De er for eksempel en del yngre, og det kan igjen henge sammen med at færre har stiftet familie og fått barn.

Motivasjonsspørsmålene fremhever spesielt det meget gode kollegiale forholdet på ordensavdelingen. De fleste har også et godt forhold til sine ledere. Det de imidlertid savner er tilbakemeldinger fra sine ledere på jobben de gjør i ordenstjenesten. Dette testleddet skårer sammen med spørsmålet om ordenstjenesten har høy status i etaten, lavest av motivasjonsspørsmålene. Tilbakemeldinger er noe bl.a. Hackman og Oldham (1980) legger vekt på i sin modell som skulle være egnet til å engasjere individets indre motivasjon for arbeidet. Dette er således ikke noe nytt, men resultatene viser at dette har et forbedringspotensialet i ordenstjenesten. Dette kan handle om at lederen stort sett er til stede på dagtid, mens mesteparten av tjenesten foregår på andre tider av døgnet. Det kan gjøre det vanskelig å gi konkrete tilbakemeldinger når man ikke kjenner det utførte arbeidet godt nok. Både Herzberg (1959) og Hackman og Oldham (1980) gir uttrykk for at tilbakemeldingene skal være konkrete og konstruktive. Dette kan være problematisk for lederen all den tid han/hun sitter langt unna arbeidsutførelsen, også i forhold til tid. Avstanden kan være grunnen som gjør at flere ledere lar være å gi tilbakemeldinger i frykt for å ikke gi ”riktig” tilbakemelding. Allikevel må det å gi konkrete tilbakemeldinger til de ansatte være en utfordring som ledere i ordenstjenesten bør løse dersom de ønsker å øke motivasjonen i ordenstjenesten. Dette støttes av de funn vi gjorde i vår forundersøkelse hvor to av kvinnene ga uttrykk for at mangel på konkrete tilbakemeldinger var en medvirkende årsak til at de sluttet.

Det var overraskende for oss at opplevd risiko ikke var en viktigere årsak til at kvinner og menn slutter i ordenstjenesten. Opplevd risiko er heller ikke problematisk for de som jobber på orden. Vi hadde trodd at den opplevde risikoen kunne være problematisk, men våre resultater viser at den synes lite problematisk. Det kan tolkes på to måter: Den ene er at det er mindre grad av opplevd risiko enn antatt i ordenstjenesten, eller at den risiko som oppleves ikke anses problematisk. Finstad (2000, s.105) påpeker at det ikke er et utall av biljakter og annen action ved en norsk ordensavdeling. Ordenstjenesten består som oftest av



alminnelige hverdagslige oppdrag, og i mindre grad av risikofylte oppdrag som oppleves problematiske. Men det kan også være slik at de som opplever risikofylte situasjoner og hendelser føler at de håndterer dette greit. På den måten blir ikke den opplevde risikoen problematisk, selv om den er til stede. Våre resultater kan ikke gi et tydelig svar på hvorfor opplevd risiko synes lite problematisk. Det resultatene derimot viser er at den opplevde risikoen verken er en viktig årsak til at man slutter, eller at den oppfattes problematisk for de som jobber på orden. På den annen side viser våre resultater den *generelle* opplevde risikoen i ordenstjenesten. Den tar ikke for seg kritiske enkeltsituasjoner hvor risikoen er så høy at det får konsekvenser for den videre karriere. I vår kvalitative forundersøkelse ble en slik hendelse en medvirkende årsak til at en av kvinnene ønsket å slutte i ordenstjenesten.

Dersom man ønsker å beholde kvinner i ordenstjenesten er det viktig å kunne iverksette målrettede tiltak. Vi har i vår undersøkelse også sett på forskjeller mellom kvinner og menn for å finne områder som evt. er spesielle for kvinner. Vi har tidligere vist at det er stor forskjell mellom kvinner og menn som har sluttet på orden når det gjelder kombinasjonen turnus og omsorg for barn. Når det gjelder kvinner og menn som jobber på orden, viser våre resultater at kvinner og menn er veldig like i hvordan de vurderer problematiske områder, motivasjon og trivsel. Det er forskjeller i enkelte testledd, men hovedinntrykket er at det er få store forskjeller mellom kvinner og menn på orden. Både Finstad (2000) og Graner (2004) hevder at det er en forskjell på kvinner og spesielt yngre menn når det gjelder holdninger og syn på ordenstjenesten. Slike forskjeller fremstår ikke like markant i våre resultater. I vår undersøkelse gir kvinner og menn på orden i stor grad uttrykk for de samme oppfattelsene omkring spørsmålene om ordenstjenesten.

Våre resultater viser at turnus kombinert med omsorg for barn er den viktigste årsaken til at kvinner slutter i ordenstjenesten. Det handler ikke om jobbinnholdet i ordenstjenesten. Kvinner er motivert, og trives godt i ordenstjenesten. Dette er et godt utgangspunkt. Dersom man ønsker å beholde kvinnene i ordenstjenesten, må man imidlertid tenke helt nytt i forhold til de delene av turnus som gjør at kvinner slutter i ordenstjenesten. Vi har stilt spørsmålet om ordenstjeneste må innebære døgnkontinuerlig turnus for alle. Det kan være et godt utgangspunkt for å iverksette gode tiltak for å beholde kvinnene i ordenstjenesten.

## Litteraturliste

- Befring, E. (2007). *Forskningsmetode med etikk og statistikk*. Samlaget.
- Birkelund, G. E., & Petersen, T. (2006). Det norske likestillingsparadokset. I I. Frønes, & L. Kjølrsrød, *Det norske samfunn* (ss. 126-153). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Bjerkan, A. M. (2007). Faktoranalyse. I T. A. Eikemo, & T. H. Clausen, *Kvantitativ analyse med SPSS* (ss. 220-235). Trondheim: Tapir Akademiske Forlag.
- Bjørgo, T., & Myhrer, T.-G. (2007). *Forskningsetisk veilder for Politihøgskolen*. Oslo: PHS.
- Bjørvik, K. I., & Haukedal, W. (2001). *Arbeids- og lederpsykologi*. Oslo: Cappelen Akademiske Forlag AS.
- Blair-Loy, M. (2003). *Competing Devotions. Career and Family among Women Executives*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bloksgaard, L., & Faber, S. B. (2004). *Køn på arbejde*. Aalborg (DK): Aalborg Universitetsforlag.
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the Workplace. I *Annual Review of Psychology Vol. 53* (ss. 279-307).
- Christophersen, K.-A. (2009). *Databehandling og statistisk analyse med SPSS*. Oslo: Unipub.
- Drege, G. B., & Nytingnes, B. (1999). *Dagens politikvinne: vakker og myndig? En kvalitativ intervjuundersøkelse. Hovedoppgave*. Oslo: Universitetet i Oslo, psykologisk institutt.
- Finstad, L. (2000). *Politiblikket*. Oslo: Pax Forlag.
- Graner, R. (2004). *Patrullerande polisens yrkeskultur*. Lund: Socialhögskolan, Lunds Universitet.
- Griffeth, R. W., & Hom, P. W. (2001). *Retaining valued employees*. California (USA): Sage Publications Inc.
- Grønmo, S. (2007). *Samfunnsvitenskapelige metoder*. Bergen: Fagbokforlaget.

- Hackman, J. & Oldham, G.R. (1980). *Work design*. Cambridge: Addison-Wesley
- Hakim, C. (2000). *Work-lifestyle choices in the 21st century*. Oxford: Oxford University Press.
- Halvorsen, K. (2008). *Å forske på samfunnet*. Oslo: J.W. Cappelens Forlag as.
- Halrynjo, S. (2009). *Mødre og fedre i møte med karrierelogikkens spilleregler. Hva skjer med høyt utdannede kvinners og menns karriere- og familietilpasning når de får barn? Og hvordan kan tilpasningene forklares?* Doktorgradsavhandling, Universitetet i Oslo - Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi.
- Haraldsen, G. (1999). *Spørreskjemametodikk etter kokebokmetoden*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Hellevik, O. (2009, 25. mars). *Spørreundersøkelser. De nasjonale forskningsetiske komiteer*. Hentet 7. mars, 2010, fra <http://etikkom.no/no/FBIB/Introduksjon/Metoder-ogtilnarminger/Sporreundersokelser/>
- Herzberg, F. M. (1959). *The motivation to work*. New York: NY: John Wiley.
- Hesjedal, J. (1996). *Kvinner i politiet - en studie av internasjonal forskning*. Oslo: Politihøgskolens forsknings- og utviklingsavdeling (PHS Forskning 1996:1).
- Hetle, A., Grimsmo, A., & Svendsen, I.-M. (1992). *Turnover blant kvinner i politi- og lensmannsetaten*. (AFI-rapport) Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Holgersson, S. (2005). *Yrke: Polis*. Linköping: UniTryck.
- Holme, I. M., & Solvang, B. K. (1996). *Metodevalg og metodebruk*. Oslo: Tano.
- Holt, H., Geerdsen, L. P., Christensen, G., Klitgaard, C., & Lind, M. L. (2006). *Det kjønnsoppdelte arbeidsmarked*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Jacobsen, D. I., & Thorsvik, J. (2008). *Hvordan organisasjoner fungerer*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Johannessen, A. (2008). *Introduksjon til SPSS*. Oslo: Abstrakt forlag as.
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2009). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Fagbokforlaget.

- Kirschman, E. (2007). *I love a cop*. New York: The Guilford Press.
- Lagestad, P. (2006). *Når muskler betyr mer : utviklingen av fysiske prestasjoner blant mannlige og kvinnelige politistudenter i perioden 1995, 2000 og 2005*. Oslo: Politihøgskolen.
- Maertz, C. P. (2004). Five antecedents Neglected in Employee Turnover Models: Identifying Theoretical Linkages to Turnover for Personality, Culture, Organizational Performance, Occupational Attachment, and Location Attachment. I R. Griffeth, & P. Hom, *Innovative Theory and Empirical Research on Employee Turnover* (ss. 105-151). Greenwich (USA): Information Age Publishing Ink.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York (USA): Harper & Row, Publishers, Inc.
- Politidirektoratet. (2008). *Plan for mangfoldsarbeidet i politi- og lensmannsetaten*. Oslo: POD Publikasjon.
- Politihøgskolen. (2010). Hentet 9. november, 2010 fra Webområde for Politihøgskolen: <http://pfs.no/no/Om-PHS/Fakta-og-tal/Opptakstatistikk/>
- Skadberg, Å. (2005, Oktober 17). *Webområde for Kvinneguiden*. Hentet 21. oktober, 2010, fra [http://www.kvinneguiden.no/artikler/vi\\_trives\\_paa\\_jobben/29315](http://www.kvinneguiden.no/artikler/vi_trives_paa_jobben/29315)
- Strand, T. (2001). *Ledelse, organisasjon og kultur*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Thorsrud, E., & Emery, F. E. (1969). *Mot en ny bedriftsorganisasjon. Eksperimenter i industrielt demokrati*. Oslo: Tanum.
- Wathne, C. T. (1996). *"Vi skjønnte etterhvert at vi var kvinner"*. *Kvinnens likestilte inntreden i politiet. Hovedfagsoppgave*. Oslo: Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi: Universitetet i Oslo.
- West, M. S. (2004). Investigating Turnover in the International Context: A Turnover Model for the Mexican Culture. I R. Griffeth, & P. Hom, *Innovative Theory and Empirical Research on Employee Turnover* (ss. 231-). Greenwich (USA): Information Age Publishing.

# **Appendiks**

## **Appendiks A**

### **Infoskriv, forundersøkelse.**

Vi skal forske på ordenstjeneste og kvinner. Vi har som tanke at det er viktig at det finnes en større andel kvinner i den organiserte ordenstjenesten enn det synes å være i dag.

Vi ønsker å finne årsaker som gjør at kvinner blir, evt forlater ordenstjenesten. I sum håper vi denne undersøkelsen også kan gi noen innspill til evt tiltak for politietaten.

I den forbindelse ønsker vi å intervju noen kvinner i en kvalitativ forundersøkelse. Forundersøkelsen har til formål å gi oss mer bakgrunnsinformasjon om emnet, og mulighet til oppfølgingsspørsmål.

Resultatene fra denne forundersøkelse vil ikke bli offentlige. De er kun ment å gi oss bedre innsikt til momenter i forbindelse med hovedundersøkelsen, som vil være en større kvantitativ spørreundersøkelse (Questback, eller lignende).

En ber med dette om tillatelse til å bruke arbeidstiden til noen av deres ansatte i denne forbindelse. Vi kommer til å bruke ca 1 time på hvert intervjuobjekt. Til sammen vil det dreie seg om 5-7 personer i politidistriktet.

## Appendiks B

### Infoskriv, forundersøkelse.

Vi skal forske på ordenstjeneste og kvinner. Vi har som tanke at det er viktig at det finnes en større andel kvinner i den organiserte ordenstjenesten enn det synes å være i dag.

Vi ønsker å finne årsaker som gjør at kvinner blir, evt. forlater ordenstjenesten. I sum håper vi denne undersøkelsen også kan gi noen innspill til evt. tiltak for politietaten.

I den forbindelse ønsker vi å intervju noen kvinner i en forundersøkelse. Forundersøkelsen har til formål å gi oss mer bakgrunnsinformasjon om emnet, og mulighet til oppfølgingsspørsmål.

Vi ønsker at de aktuelle kandidatene kan avgi sine svar anonymt for å få fram flest mulige momenter. Derfor ønsker å gjøre disse intervjuene pr telefon.

Vårt mål er å intervju en kvinne som jobber på ordensseksjonen i dag, og en som har jobbet på ordensseksjonen, men som i dag jobber på en annen enhet.

Kvinnen som jobber på ordensseksjonen bør ha minimum 2 års erfaring etter PHS.

Resultatene fra denne forundersøkelse vil ikke bli offentlige. De er kun ment å gi oss bedre innsikt til momenter i forbindelse med hovedundersøkelsen, som vil være en større kvantitativ spørreundersøkelse(Questback, eller lignende). Det deltar ca 10 tjenestekvinner fra 5 forskjellige distrikter i forundersøkelsen.

Praktisk gjennomføring:

Vi ønsker at du/dere finner to tjenestekvinner som er villig til å delta i forundersøkelsen.

Som forskere er vi underlagt taushetsplikt, og data behandles konfidensielt. Opplysningene vil ikke brukes til andre formål enn det som er beskrevet ovenfor, og vil heller ikke bli utlevert til andre.

## Appendiks C

## Intervjuguide, forundersøkelse

Alder

Når gikk ut PHS

Utvalg: Kvinner med varierende bakgrunn.

Variasjoner:

- Jobber på ordensavdeling i dag
- Har jobbet på ordensavdeling, men jobber nå på annen seksjon
- Ung (0-5 år på O-sek)
- Eldre (5-10 år på O-sek)
- Med barn - uten barn
- Gift/samboer – singel

Hvor jobber du nå?

1. Gift/Samboer?
2. Barn?
3. Alder? Tjenestegjort?

### **På ordensseksjon:**

1. Hvor lenge har du jobbet på O-seksjon?
2. Hva er det som gjør at du fortsatt jobber på O-sek?
  - a. Positive elementer
3. Hvor lenge har du tenkt å fortsette å jobbe på O-sek?
4. Hvilke grunner tror du vil være utslagsgivende for at du ønsker å jobbe et annet sted enn O-sek?
  - a. Negative elementer/årsaker.
5. Hva tenker du er den viktigste årsaken til at tjenestekvinner slutter på O-sek?
  - a. Generelt?
  - b. Menn?
  - c. Kvinner?
  - d. Forskjeller?
6. Dersom du hadde hatt muligheten til å jobbe et annet sted, ville du byttet?

### **Ikke på ordensseksjon:**

1. Hvor lenge jobbet du på ordensseksjon før du begynte der du er nå?
2. Hva var det som var utslagsgivende for at du sluttet på ordensavdelingen?
3. Var det kortere eller lenger enn det du hadde tenkt da du gikk ut av PHS?
4. Hva skulle vært gjort for at du skulle ha fortsatt på O-sek?
  - a. Jobbmessig
  - b. Sosial privat karakter
5. Hva tenker du er den viktigste årsaken til at tjenestekvinner slutter på O-sek?
  - a. Generelt?
  - b. Menn?



- c. Kvinner?
- d. Forskjeller?

**Barn:** (Hvis ikke det er nevnt tidligere)

- 1. Gjorde graviditeten/barn noe med tankene om hvor du ønsket å jobbe? Evt. hvilke tanker er gjort om dette – psykisk og rent praktiske?
  - a. Kortet dette ned tiden på O-sek

**Har ikke barn:** (Hvis ikke det er nevnt tidligere)

- 1. Vil en evt. graviditet/barn gjøre noe med tankene om arbeidssted?
  - a. Reflektert over dette?

## **Appendiks D**

Emne: Undersøkelse om frafall i ordenstjenesten

Hei.

Vi, Geir Inge Davidsen og Lars Reiersen, er to polititjenestemenn som tar master-utdanning på Politihøgskolen. I vår masteroppgave har vi valgt å se nærmere på faktorer som gjør at tjenestemenn/kvinner blir i ordenstjenesten, og faktorer som gjør at de slutter/søker annen type tjeneste.

Av mange grunner er det særlig viktig at kvinner også er en naturlig del av denne tjenesten.

Vi ønsker derfor å kunne finne ut om det er ulike årsaker til at kvinner forlater i forhold til menn, og eventuelle tiltak som synes gunstig å iverksette for å beholde kvinner i ordenstjenesten.

Undersøkelsen er et spørreskjema som sendes elektronisk til den ansatte, og som tar 10-15 minutter å fylle ut. Det er en anonym undersøkelse, og det er frivillig for den enkelte å delta.

Men vi håper selvsagt at så mange som mulig vil svare av hensyn til resultatene.

Vi har valgt ut tre politidistrikter som vi håper vil være med på undersøkelsen. Distriktene er valgt ut etter størrelse og geografi.

Resultatene vil bli anonymisert slik at den enkelte respondent ikke står i fare for å bli gjenkjent.

Dersom du gir tillatelse vil vi kontakte deg igjen når det nærmer seg utsendelse, forhåpentligvis i løpet av mars måned. Vi håper da at dere kan hjelpe oss med å informere de ansatte om undersøkelsen på deres intranett på forhånd, slik at de er forberedt på undersøkelsen.

Vi håper på deres tillatelse til å bruke de ansatte i deres distrikt til denne undersøkelsen!

Mvh  
Lars Reiersen

**Jobber på ordensseksjon.**

1. Jobber du hovedsakelig med uniformert ordenstjeneste ute, med døgnkontinuerlig turnus?
  - a. Ja (TIL SPØRRESKJEMA "PÅ O-SEK)
  - b. Har gjort det tidligere (TIL SPØRRESKJEMA "IKKE O-SEK")
  - c. Har aldri gjort det. (UT AV UNDERSØKELSEN)
2. Fødselsår? (rullgardin)
3. Mann – Kvinne
4. Hvilket år gikk du ut av PHS avgangskull?(rullgardin)
5. Din sivilstatus: Gift/samboer: Ja Nei
6. Har du barn? Ja Nei
  - a. Alder på barn.? (Rullgardin)
7. Geografi: Hvor jobber du? (Politidistrikt, rullgardin)
8. Jobber du redusert stilling i dag? Ja Nei
9. Hvor lenge har du jobbet med uniformert ordenstjeneste med døgnkontinuerlig turnus samlet sett (hele år)?
  1. Under 1 år
  2. 1 år
  3. 2 -4 år
  4. 4 – 6 år
  5. Over 7 år

**Hvilke stilling har du nå?**

- b. Politibetjent
- c. Politiførstebetjent
- d. Politioverbetjent

**Hvor lenge ser du for deg at du skal fortsette å jobbe i ordenstjenesten? (fra dags dato) (Rullgardin, alternativer nedenfor)**

1. Under 1/2 år
2. 1/2 - 1 år
3. ca 2 år
4. ca 3 år
5. 4 år eller lengre.

**Hvis en god venn av deg var interessert i å jobbe som polititjenestemann/kvinne i en ordensavdeling, hva ville du råde han eller henne til?**

1. Jeg ville fraråde han/henne det
2. Jeg ville være i tvil om å anbefale det
3. Jeg ville anbefale det på det sterkeste

**Med det du vet i dag, ville du valgt å jobbe ved ordensavdelingen dersom du kunne velge?**

- 1 Nei
- 2 Usikker
- 3 Ja

**I hvor stor grad samsvarer det faktiske arbeidsinnholdet ved ordensavdelingen med hva du så for deg før du begynte?**

1= I liten grad

6= I stor grad

1                      2                      3                      4                      5                      6

**Alt i alt, hvor tilfreds er du med jobben din ved den seksjonen du jobber nå?**

1= Svært misfornøyd

6= Svært fornøyd.

1                      2                      3                      4                      5                      6

**I hvilken grad opplever du at disse faktorene er til stede i din arbeidshverdag?**

**1= Ikke til stede, 2 = Lite til stede, 3= Noe til stede, 4= Til stede**

<b>a.</b> Arbeidet innebærer varierte arbeidsoppgaver	1	2	3	4
<b>b.</b> Arbeidet er "actionpreget".	1	2	3	4
<b>c.</b> Jeg har et godt forhold til kolleger	1	2	3	4
<b>d.</b> Jeg har et godt forhold til mine ledere.	1	2	3	4
<b>e.</b> Jeg har kolleger på omtrent samme alder.	1	2	3	4
<b>f.</b> Jeg opplever utfordrende arbeidssituasjoner	1	2	3	4
<b>g.</b> Mitt arbeidsområde har høy status	1	2	3	4
<b>h.</b> Jeg opplever arbeidet som meningsfylt	1	2	3	4
<b>i.</b> Jeg føler jeg gjør en god jobb	1	2	3	4
<b>j.</b> Jeg føler meg i stand til å mestre mine arbeidsoppgaver.	1	2	3	4
<b>k.</b> Jeg får utnyttet min kompetanse	1	2	3	4
<b>l.</b> Jeg får tilbakemeldinger på jobben jeg gjør av mine overordnede.	1	2	3	4

**I hvilken grad opplever du følgende som problematisk i din arbeidshverdag.**

**1= Ikke i det hele tatt, 6= I stor grad.**

1. Jeg må jobbe dagvakter	1	2	3	4	5	6
2. Jeg må jobbe kveldsvakter	1	2	3	4	5	6
3. Jeg må jobbe nattvakter	1	2	3	4	5	6
4. Jeg må jobbe i helger	1	2	3	4	5	6
5. Helgejobbingens arbeidsinnhold	1	2	3	4	5	6
6. Jeg må jobbe på helligdager	1	2	3	4	5	6
7. Jeg må jobbe døgnskategorisk						
turnus	1	2	3	4	5	6
8. Kombinasjonen turnus og omsorg						
for barn.	1	2	3	4	5	6
9. Det å kombinere omsorg for barn						
med risikofyllt arbeid	1	2	3	4	5	6
10. Ubehagelige fysiske konfrontasjoner	1	2	3	4	5	6
11. Arbeidsmiljøet er for ”machopreget”	1	2	3	4	5	6
12. Faren for å bli utsatt for trusselsituasjoner	1	2	3	4	5	6
13. Manglende muligheter til å delta på kurs						
(for eksempel UEH)	1	2	3	4	5	6
14. Manglende muligheter til å						
være instruktør	1	2	3	4	5	6
15. Manglende muligheter til å						
være praksisveileder	1	2	3	4	5	6
16. Jeg føler meg ikke fysisk sterk nok	1	2	3	4	5	6
17. Jeg har en opplevelse at kolleger ikke						
stoler på meg ved						
fysiske konfrontasjoner	1	2	3	4	5	6

18. Arbeidet fremstår som lite meningsfullt	1	2	3	4	5	6
19. Jeg er lei av å ”lempe fyll”	1	2	3	4	5	6
20. Jeg opplever at arbeidet blir for rutinemessig	1	2	3	4	5	6
21. At jobben blir for dominert av oppgaver som ikke er ”politiarbeid” f. eks transport/fremstilling/vakthold	1	2	3	4	5	6
22. Det er liten mulighet til å jobbe selvstendig	1	2	3	4	5	6
23. Manglende tilrettelegging i forhold til min livssituasjon	1	2	3	4	5	6
24. Jeg føler meg ikke i god nok fysisk form etter graviditet	1	2	3	4	5	6
25. Jeg får ikke mulighet til å jobbe redusert stilling	1	2	3	4	5	6
26. Manglende aksept fra kolleger for å prioritere omsorg for barn.	1	2	3	4	5	6
27. Arbeidet lar seg vanskelig kombinere med min helsesituasjon	1	2	3	4	5	6

## Appendiks F

### Spørreskjema til de som hadde sluttet med uniformert ordenstjeneste med skiftordning.

1. Jobber du hovedsakelig på uniformert ordenstjeneste ute med døgnskiftordning?
  - a. Ja
  - b. Har gjort det tidligere
  - c. Har aldri gjort det.
2. Fødselsår? (rullgardin)
3. Mann - Kvinne (FILTRERE UT SPM 27)
4. Hvilket år gikk du ut av PHS avgangskull?(rullgardin)
5. Din sivilstatus: Gift/samboer: Ja Nei
6. Har du barn? Ja Nei  
Alder på barn? (Rullgardin)
7. Hvor jobber du? (Politidistriktene)
8. Jobber du redusert stilling i dag? Ja Nei
9. Hvor lenge jobbet du med uniformert ordenstjeneste med døgnskiftordning samlet sett?
  - a. År for år. (rullgardin, alternativer nedenfor)
    1. Under 1 år
    2. 1 - 2 år
    3. 2 - 4 år
    4. 4 – 6 år
    5. 6 – 8 år
    6. Over 8 år



10. Hvilken stilling har du nå?

- a. Politibetjent
- b. Politiførstebetjent
- c. Politioverbetjent

**Hvor viktig var følgende for at du valgte å slutte i ordenstjenesten?**

**1= Ikke viktig, 6= Veldig viktig**

	Ikke viktig			Veldig viktig		
1. Jeg måtte jobbe dagvakter	1	2	3	4	5	6
2. Jeg måtte jobbe kveldsvakter	1	2	3	4	5	6
3. Jeg måtte jobbe nattvakter	1	2	3	4	5	6
4. Jeg måtte jobbe i helger	1	2	3	4	5	6
5. Helgejobbingens arbeidsinnhold	1	2	3	4	5	6
6. Jeg måtte jobbe på helligdager	1	2	3	4	5	6
7. Jeg måtte jobbe døgnekstrem turnus	1	2	3	4	5	6
8. Det å kombinere turnus og omsorg for barn	1	2	3	4	5	6
9. Kombinasjonen omsorg for barn og risikofyllt arbeid.	1	2	3	4	5	6
10. Manglende aksept fra kolleger for å prioritere omsorg for barn (for eksempel ved overtid og barns sykdom)	1	2	3	4	5	6
11. Ubehagelige fysiske konfrontasjoner	1	2	3	4	5	6
12. Arbeidsmiljøet var for ”machopreget”	1	2	3	4	5	6
13. Faren for å bli utsatt for trusselsituasjoner	1	2	3	4	5	6
14. Manglende muligheter til å delta på kurs (for eksempel UEH)						
15. Manglende mulighet til å være instruktør	1	2	3	4	5	6

16. Manglende mulighet til å være praksisveileder	1	2	3	4	5	6
17. Jeg opplevde at det var større mulighet til videreutvikling andre steder	1	2	3	4	5	6
18. Jeg følte meg ikke fysisk sterk nok	1	2	3	4	5	6
19. Jeg hadde en opplevelse av at kollegene ikke stolte på meg ved fysiske konfrontasjoner	1	2	3	4	5	6
20. Arbeidet fremstod som lite meningsfullt	1	2	3	4	5	6
21. Jeg hadde små muligheter til å utvikle meg videre	1	2	3	4	5	6
22. Jeg ble lei av å ”lempe fyll”	1	2	3	4	5	6
23. Jeg opplevde at arbeidet ble for rutinemessig	1	2	3	4	5	6
24. Jobben ble for dominert av arbeid som ikke var ”politiarbeid” – for eksempel transport/fremstilling/vakthold	1	2	3	4	5	6
25. Jeg hadde liten mulighet til å jobbe selvstendig.	1	2	3	4	5	6
26. Det var manglende tilrettelegging i forhold til min livssituasjon.	1	2	3	4	5	6
27. Jeg følte meg ikke i god nok fysisk form etter graviditet.	1	2	3	4	5	6
28. Jeg fikk ikke mulighet til å jobbe reduisert.	1	2	3	4	5	6
29. Arbeidet lot seg vanskelig kombinere med min helsesituasjon.	1	2	3	4	5	6
30. Jeg fikk et annet jobbtilbud i etaten	1	2	3	4	5	6
31. Det var for ungt miljø	1	2	3	4	5	6

## Appendiks G

Følgemail til spørreundersøkelsen.

Hei!

Denne undersøkelsen gjelder personell som har gått politiskole/politihøgskole.

De som har annen type utdanning kan slette denne mail, og vi beklager bryderiet. Vi er to polititjenestemenn som går på master-studiet ved Politihøgskolen. I den forbindelse forsker vi på ordenstjenesten, og ønsker å vite litt mer om hva som gjør at folk blir, og evt. hva som gjør at de slutter i ordenstjenesten. Vi vil bruke undersøkelsen til å finne ut hva som er bra med ordenstjenesten, og evt. hva som kan gjøres bedre.

Resultatene vil bli anonymisert, og det er helt frivillig å delta. Det tar ca 5-10 minutter, og vi håper du vil hjelpe oss med dette, og besvare vedlagte spørreskjema!

Mvh Geir Inge Davidsen og Lars Reiersen

<http://web.questback.com/isa/qbv.dll/SQ?q=9L72t4BkVPdj38YIMnSM%2Bue3xp0MF7eLruKp0BSjq4Wn6A%3D%3D>

## Appendiks H Faktoranalyse (PCA) for de som har sluttet på ordensavdelingen

Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

	Component								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Hvor viktig var: Jeg måtte jobbe døgnkontinuerlig turnus	.874	.118	.069	-.029	.066	.176	.090	-.226	-.037
Hvor viktig var: Jeg måtte jobbe nattvakter	.851	.126	.096	-.010	.037	.168	.050	-.200	-.066
Hvor viktig var: Jeg måtte jobbe i helger	.845	.106	.149	.024	.012	.005	-.059	-.072	.108
Hvor viktig var: Jeg måtte jobbe helligdager	.771	.147	.147	.037	.012	-.055	-.020	.154	.146
Hvor viktig var: Jeg måtte jobbe kveldsvakter	.698	.024	.204	-.048	-.014	-.053	-.153	.260	-.105
Hvor viktig var: Det å kombinere turnus og omsorg for barn	.684	.020	.077	.115	.049	.329	.002	.193	-.048
Hvor viktig var: Helgejobbingens arbeidsinnhold	.495	.427	.403	.160	.033	-.255	.082	.035	.012
Hvor viktig var: Jeg opplevde at arbeidet ble for rutinemessig	.136	.828	.131	-.048	.003	.115	.024	.029	.093
Hvor viktig var: Jeg hadde små muligheter til å utvikle meg videre	.039	.789	.125	.089	.111	.063	-.160	.037	-.079
Hvor viktig var: Jobben ble for dominert av arbeid som ikke var "politiarbeid" - f. eks transport/fremstilling/vakthold	.149	.752	.050	.073	-.067	-.039	.258	-.099	.027
Hvor viktig var: Jeg ble lei av å "lempe fyll"	.351	.720	.233	-.022	.026	-.045	.108	.024	.041
Hvor viktig var: Arbeidet fremstod som lite meningsfullt	.062	.686	.230	.056	.035	.048	.109	-.174	.100
Hvor viktig var: Jeg hadde liten mulighet til å jobbe selvstendig	.007	.656	.149	-.050	-.164	.281	.090	-.014	-.014
Hvor viktig var: Jeg opplevde at det var større mulighet til videreutvikling andre steder	-.033	.647	-.128	.100	.048	-.286	-.203	.120	-.111
Hvor viktig var: Ubehagelige fysiske konfrontasjoner	.014	.231	.819	.020	.078	.052	.022	-.057	.094
Hvor viktig var: Faren for å bli utsatt for trusselsituasjoner	.268	.154	.776	-.074	.154	.073	-.026	-.061	.037
Hvor viktig var: Manglende aksept fra kolleger for å prioritere omsorg for barn(f. eks ved overtid og barns sykdom)	.161	.271	.659	.071	.060	.135	.001	.072	-.066
Hvor viktig var: Kombinasjonen omsorg for barn og risikofyllt arbeid	.485	.071	.610	.029	.067	.011	.099	.168	-.087
Hvor viktig var: Arbeidsmiljø var for "macho-preget"	.175	-.032	.495	.030	.258	.022	.354	-.101	.108
Hvor viktig var: Manglende muligheter til å delta på kurs(f. eks UEH-kurs)	-.009	.120	.009	.897	-.018	-.087	-.025	.031	.053
Hvor viktig var: Manglende mulighet til å være instruktør	.009	.061	-.020	.851	-.049	.109	-.047	.010	-.059

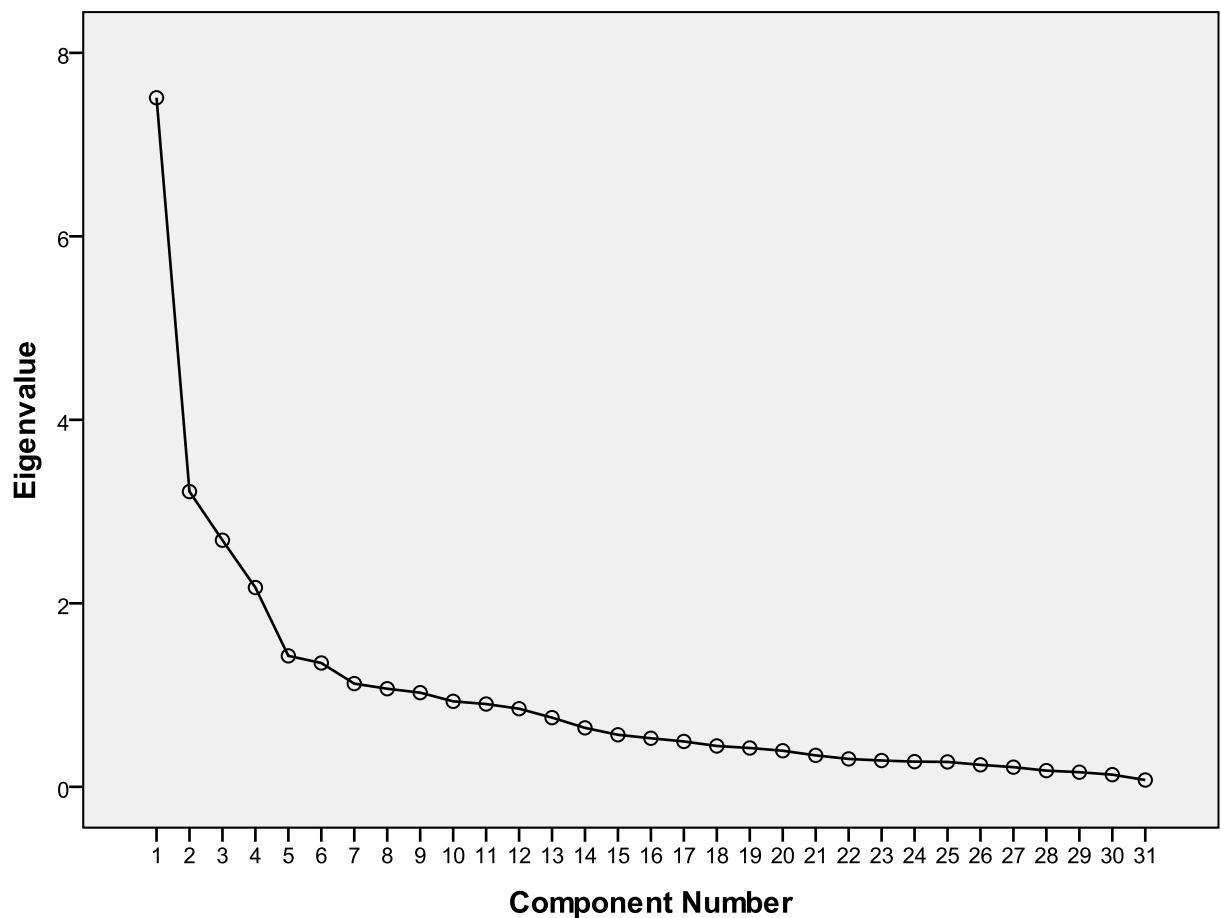
Hvor viktig var: Manglende mulighet til å være praksisveileder	.091	-.057	.082	.770	-.023	.290	.088	.125	-.145
Hvor viktig var: Jeg følte meg ikke fysisk sterk nok	.028	.025	.212	-.039	.856	-.075	.020	-.097	-.081
Hvor viktig var: Arbeidet lot seg vanskelig kombinere med min helsesituasjon	-.050	-.044	-.010	-.088	.766	.040	-.176	.146	.089
Hvor viktig var: Jeg hadde en opplevelse av at kollegene ikke stolte på meg ved fysiske konfrontasjoner	.179	.030	.279	.044	.539	-.004	.254	-.079	.026
Hvor viktig var: Jeg fikk ikke mulighet til å jobbe redusert	.083	.037	.107	.171	-.083	.789	-.167	.129	-.057
Hvor viktig var: Det var manglende tilrettelegging i forhold til min livssituasjon	.445	.187	.120	.155	.109	.653	.108	.117	.162
Hvor viktig var: Det var for ungt miljø	-.109	.154	.085	-.019	-.043	-.088	.824	.183	-.042
Hvor viktig var: Jeg måtte jobbe dagvakter	.069	-.061	-.022	.145	-.005	.197	.163	.845	-.014
Hvor viktig var: Jeg følte meg ikke i god nok fysisk form etter graviditet	.118	.069	.083	.006	.215	.193	.071	-.144	.732
Hvor viktig var: Jeg fikk et annet jobbtilbud i etaten	-.129	-.027	-.023	-.201	-.252	-.256	-.125	.169	.660

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 8 iterations.

### Scree Plot



**Appendiks I**

**Faktoranalyse (PCA) for de som jobber på ordensavdelingen.**

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
I hvilken grad: Jeg må jobbe døgnkontinuerlig turnus	.847	.063	-.085	.233	.078	.243	.036	-.190
I hvilken grad: Jeg må jobbe i helger	.845	-.018	-.061	.189	.102	.104	.077	-.004
I hvilken grad: Jeg må jobbe nattvakter	.789	.059	-.120	.277	.139	.187	.114	-.172
I hvilken grad: Jeg må jobbe på helligdager	.782	.115	.127	.032	.174	.030	-.099	-.011
I hvilken grad: Helgejobbingens arbeidsinnhold	.682	.129	-.012	.248	-.018	-.120	-.141	.321
I hvilken grad: Jeg må jobbe kveldsvakter	.655	.193	.151	-.021	.189	.048	.194	-.024
I hvilken grad: Jeg er lei av å "lempe fyll"	.501	.188	-.251	.470	-.073	.065	.071	.249
I hvilken grad: Arbeidsmiljøet er for "macho-preget"	-.114	.788	.065	.093	.140	.147	.068	-.106
I hvilken grad: Jeg føler meg ikke fysisk sterk nok	.115	.771	.112	.085	.157	-.105	.213	-.139
I hvilken grad: Arbeidet lar seg vanskelig kombinere med min helsesituasjon	.155	.722	.210	.193	-.221	.027	-.278	.085
I hvilken grad: Ubehagelige fysiske konfrontasjoner	.448	.708	-.198	.029	-.081	.110	.099	.060
I hvilken grad: Faren for å bli utsatt for trusselsituasjoner	.376	.499	-.110	-.112	.184	.389	-.034	.150
I hvilken grad: Manglende muligheter til å være instruktør	.071	.034	.899	.001	.071	-.115	.045	.032
I hvilken grad: Manglende muligheter til å være praksisveileder	-.109	.169	.811	.003	-.035	.287	-.059	.045
I hvilken grad: Manglende muligheter til å delta på kurs (f. eks UEH-kurs)	-.044	-.073	.654	.095	.087	.233	.428	-.107
I hvilken grad: Manglende aksept fra kolleger for å prioritere omsorg for barn(f. eks ved barns sykdom eller overtid)	.211	.130	.379	.201	.377	.358	-.307	.301
I hvilken grad: Arbeidet fremstår som lite meningsfylt	.140	.169	.073	.820	.079	.146	-.066	.066
I hvilken grad: Jeg opplever at arbeidet blir for rutinemessig	.221	.038	.108	.786	.000	.153	.091	.118
I hvilken grad: Jobben blir for dominert av oppgaver som ikke er "politiarbeid", f. eks transport/fremstilling/vakthold	.195	.028	-.069	.654	.116	-.200	.322	-.022
I hvilken grad: Kombinasjonen turnus og omsorg for barn	.470	-.183	.057	.145	.685	.083	.062	-.005
I hvilken grad: Det å kombinere omsorg for barn med risikofyllt arbeid	.483	.027	.109	-.068	.633	.004	-.007	.206

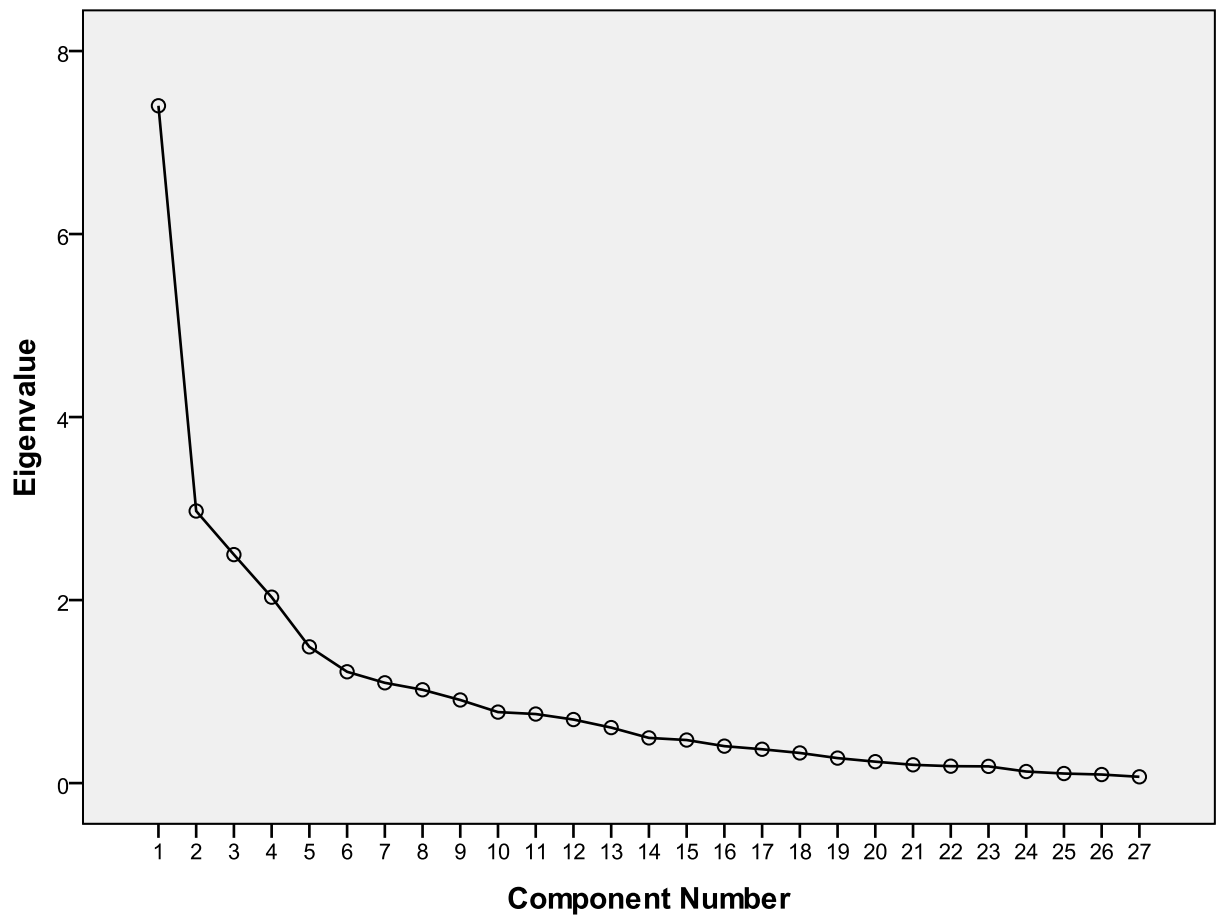
I hvilken grad: Jeg har en opplevelse av at kolleger ikke stoler på meg ved fysiske konfrontasjoner	.051	.490	.101	.046	.618	.116	.018	-.072
I hvilken grad: Jeg føler meg ikke i god nok fysisk form etter graviditet	-.001	.388	-.291	.199	.525	.250	-.325	-.162
I hvilken grad: Jeg får ikke mulighet til å jobbe redusert stilling	.166	.062	.160	.084	.080	.849	-.032	.075
I hvilken grad: Manglende tilrettelegging i forhold til min livssituasjon	.324	.294	.219	.190	.183	.560	.366	-.062
I hvilken grad: Det er liten mulighet til å jobbe selvstendig	.118	.152	.113	.232	-.078	.013	.744	.226
I hvilken grad: Jeg må jobbe dagvakter	-.110	-.150	.017	.163	.035	.083	.172	.844

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 11 iterations.

**Scree Plot**



## Appendiks J

T-test for sammenhengen mellom kjønn og hvor viktig kombinasjonen turnus og omsorg for barn var for man sluttet ved ordensavdelingen.

	Kjønn	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Hvor viktig var: Det å kombinere turnus og omsorg for barn	Mann	97	2.79	1.887	.192
	Kvinne	40	4.30	2.103	.332

### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Hvor viktig var: Det å kombinere turnus og omsorg for barn	Equal variances assumed	1.455	<b>.230</b>	-4.107	135	.000	-1.506	.367	-2.232	-.781
	Equal variances not assumed			<b>-3.925</b>	66.246	<b>.000</b>	-1.506	.384	-2.272	-.740



**Appendiks K**

T-test for sammenhengen mellom kjønn og hvor viktig nattevakter var for at man sluttet ved ordensavdelingen.

**Group Statistics**

	Kjønn	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Hvor viktig var: Jeg måtte jobbe nattevakter	Mann	108	3.11	2.025	.195
	Kvinne	52	4.10	2.107	.292

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Hvor viktig var: Jeg måtte jobbe nattevakter	Equal variances assumed	.215	<b>.644</b>	<b>-2.844</b>	158	<b>.005</b>	-.985	.346	-1.669	-.301
	Equal variances not assumed			-2.804	97.249	.006	-.985	.351	-1.682	-.288

**Appendiks L**

T-test for sammenhengen mellom kjønn og hvor viktig døgkontinuerlig turnus var for at man sluttet ved ordensavdelingen.

**Group Statistics**

	Kjønn	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Hvor viktig var: Jeg måtte jobbe døgkontinuerlig turnus	Mann	108	3.01	1.993	.192
	Kvinne	52	3.85	2.173	.301

**Independent Samples Test**

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
Hvor viktig var: Jeg måtte jobbe døgkontinuerlig turnus	Equal variances assumed	3.373	<b>.068</b>	-	158	<b>.017</b>	-.837	.346	-1.521	-.153
	Equal variances not assumed			-	93.383	.021	-.837	.357	-1.546	-.128

## Appendiks M

T-test for sammenhengen mellom kvinner med og uten barn og hvor viktig faktoren *Turnus(sluttet)* var for at man sluttet ved ordensavdelingen.

**Group Statistics**

Kjønn	Har du barn?	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Mann	TURNUS Ja	97	2.7698	1.41082	.14325
	sluttet dimension2 Nei	11	2.1273	1.31232	.39568
Kvinne	TURNUS Ja	40	3.6042	1.72202	.27228
	sluttet dimension2 Nei	12	2.5167	1.33610	.38570

**Independent Samples Test<sup>a</sup>**

Kjønn	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means								
			F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
										Lower	Upper
Mann	TURNUS	Equal variances assumed	.033	.857	1.441	106	.153	.64249	.44599	-	1.52670
		Equal variances not assumed			1.527	12.770	.151	.64249	.42081	-	1.55326
Kvinne	TURNUS	Equal variances assumed	1.692	<b>.199</b>	2.009	50	.050	1.08750	.54141	.00006	2.17494
		Equal variances not assumed			<b>2.303</b>	23.079	<b>.031</b>	1.08750	.47212	.11103	2.06397

**Appendiks N**

T-test for sammenhengen mellom kvinner med og uten barn og hvor problematisk faktoren *turnus* er ved ordensavdelingen.

**Group Statistics**

Kjønn	Har du barn?	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Mann	Ja	63	3.0767	1.24967	.15744
	Nei	27	2.6370	1.14359	.22008
Kvinne	Ja	11	2.9697	1.57024	.47345
	Nei	13	2.4308	1.19400	.33116

**Independent Samples Test<sup>a</sup>**

Kjønn	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Mann	Equal variances assumed	1.027	.314	1.568	88	.121	.43968	.28046	-.11768	.99704
	Equal variances not assumed			1.625	53.541	.110	.43968	.27060	-.10295	.98231
Kvinne	Equal variances assumed	2.720	<b>.113</b>	.955	22	.350	.53893	.56445	-.63168	1.70953
	Equal variances not assumed			<b>.933</b>	18.490	<b>.363</b>	.53893	.57777	-.67261	1.75047

a. No statistics are computed for one or more split files

## Appendiks O

Oversikt over alder og kjønn på spørsmålet om man jobber hovedsakelig på uniformert ordenstjeneste ute med døgnskuttet turnus.

Jobber du hovedsakelig på uniformert ordenstjeneste ute med døgnskuttet turnus?							
Kjønn	Alder:			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
				Mann	20 - 24	Valid	Ja
	25 - 29	Valid	Ja	16	88.9	88.9	88.9
			Har gjort det tidligere	2	11.1	11.1	100.0
			Total	18	100.0	100.0	
	30 - 34	Valid	Ja	29	70.7	70.7	70.7
			Har gjort det tidligere	12	29.3	29.3	100.0
			Total	41	100.0	100.0	
	35 - 39	Valid	Ja	23	47.9	47.9	47.9
			Har gjort det tidligere	25	52.1	52.1	100.0
			Total	48	100.0	100.0	
	Over 40	Valid	Ja	22	24.2	24.2	24.2
			Har gjort det tidligere	69	75.8	75.8	100.0
			Total	91	100.0	100.0	
Kvinne	20 - 24	Valid	Ja	3	100.0	100.0	100.0
	25 - 29	Valid	Ja	9	69.2	69.2	69.2
			Har gjort det tidligere	4	30.8	30.8	100.0
			Total	13	100.0	100.0	
	30 - 34	Valid	Ja	4	23.5	23.5	23.5
			Har gjort det tidligere	13	76.5	76.5	100.0
			Total	17	100.0	100.0	
	35 - 39	Valid	Ja	2	14.3	14.3	14.3
			Har gjort det tidligere	12	85.7	85.7	100.0
			Total	14	100.0	100.0	
	Over 40	Valid	Ja	6	20.7	20.7	20.7
			Har gjort det tidligere	23	79.3	79.3	100.0
			Total	29	100.0	100.0	

## Appendiks P

Oversikt over gjennomsnitt for svar på spørreskjema for de som har sluttet på ordensavdelingen.

Descriptive Statistics <sup>a</sup>			
<b>MENN</b>	N	Mean	Std. Deviation
Hvor viktig var: Jeg opplevde at det var større mulighet til videreutvikling andre steder	108	3.89	1.876
Hvor viktig var: Jeg fikk et annet jobbtilbud i etaten	108	3.83	2.071
Hvor viktig var: Jeg ble lei av å "lempe fyll"	108	3.22	1.784
Hvor viktig var: Jeg hadde små muligheter til å utvikle meg videre	108	3.19	1.719
Hvor viktig var: Jeg måtte jobbe nattvakter	108	3.11	2.025
Hvor viktig var: Jobben ble for dominert av arbeid som ikke var "politiarbeid" - f. eks transport/fremstilling/vakthold	108	3.11	1.841
Hvor viktig var: Jeg måtte jobbe døgkontinuerlig turnus	108	3.01	1.993
Hvor viktig var: Jeg måtte jobbe i helger	108	2.94	1.813
Hvor viktig var: Det å kombinere turnus og omsorg for barn	97	2.79	1.887
Hvor viktig var: Jeg opplevde at arbeidet ble for rutinemessig	108	2.74	1.671
Hvor viktig var: Jeg måtte jobbe helligdager	108	2.51	1.574
Hvor viktig var: Helgejobbingens arbeidsinnhold	108	2.42	1.636
Hvor viktig var: Jeg hadde liten mulighet til å jobbe selvstendig	108	2.19	1.411
Hvor viktig var: Kombinasjonen omsorg for barn og risikofylt arbeid	97	2.15	1.387
Hvor viktig var: Arbeidet fremstod som lite meningsfullt	108	2.02	1.353
Hvor viktig var: Jeg måtte jobbe kveldsvakter	108	1.93	1.406
Hvor viktig var: Det var manglende tilrettelegging i forhold til min livssituasjon	108	1.77	1.090
Hvor viktig var: Manglende aksept fra kolleger for å prioritere omsorg for barn(f. eks ved overtid og barns sykdom)	97	1.57	.889
Hvor viktig var: Jeg måtte jobbe dagvakter	108	1.49	1.018
Hvor viktig var: Manglende muligheter til å delta på kurs(f. eks UEH-kurs)	108	1.49	1.140
Hvor viktig var: Faren for å bli utsatt for trusselsituasjoner	108	1.46	.980
Hvor viktig var: Ubehagelige fysiske konfrontasjoner	108	1.36	.837
Hvor viktig var: Manglende mulighet til å være instruktør	108	1.33	.947
Hvor viktig var: Det var for ungt miljø	108	1.31	.729
Hvor viktig var: Arbeidet lot seg vanskelig kombinere med min helsesituasjon	108	1.28	.965
Hvor viktig var: Jeg følte meg ikke fysisk sterk nok	108	1.26	.890
Hvor viktig var: Manglende mulighet til å være praksisveileder	108	1.15	.470
Hvor viktig var: Arbeidsmiljøet var for "macho-preget"	108	1.14	.502
Hvor viktig var: Jeg hadde en opplevelse av at kollegene ikke stolte på meg ved fysiske konfrontasjoner	108	1.14	.716
Hvor viktig var: Jeg fikk ikke mulighet til å jobbe redusert	108	1.11	.569
Hvor viktig var: Jeg følte meg ikke i god nok fysisk form etter graviditet	97	.82	.646
Valid N (listwise)	97		

a. Kjønn = Mann

Descriptive Statistics <sup>a</sup>			
KVINNER	N	Mean	Std.
			Deviation
Hvor viktig var: Det å kombinere turnus og omsorg for barn	40	4.30	2.103
Hvor viktig var: Jeg måtte jobbe nattvakter	52	4.10	2.107
Hvor viktig var: Jeg måtte jobbe døgnkontinuerlig turnus	52	3.85	2.173
Hvor viktig var: Jeg opplevde at det var større mulighet til videreutvikling andre steder	52	3.83	1.833
Hvor viktig var: Jeg fikk et annet jobbtilbud i etaten	52	3.33	2.130
Hvor viktig var: Jeg måtte jobbe i helger	52	3.31	1.946
Hvor viktig var: Jeg ble lei av å "lempe fyll"	52	3.27	1.972
Hvor viktig var: Jeg hadde små muligheter til å utvikle meg videre	52	3.25	1.736
Hvor viktig var: Jobben ble for dominert av arbeid som ikke var "politiarbeid" - f. eks transport/fremstilling/vakthold	52	3.23	1.854
Hvor viktig var: Kombinasjonen omsorg for barn og risikofyllt arbeid	40	2.95	1.839
Hvor viktig var: Jeg måtte jobbe helligdager	52	2.75	1.846
Hvor viktig var: Helgejobbingens arbeidsinnhold	52	2.50	1.820
Hvor viktig var: Det var manglende tilrettelegging i forhold til min livssituasjon	52	2.50	1.820
Hvor viktig var: Jeg opplevde at arbeidet ble for rutinemessig	52	2.42	1.637
Hvor viktig var: Jeg måtte jobbe kveldsvakter	52	2.23	1.529
Hvor viktig var: Arbeidet fremstod som lite meningsfullt	52	2.08	1.453
Hvor viktig var: Jeg hadde liten mulighet til å jobbe selvstendig	52	1.98	1.276
Hvor viktig var: Faren for å bli utsatt for trusselsituasjoner	52	1.92	1.341
Hvor viktig var: Jeg følte meg ikke i god nok fysisk form etter graviditet	40	1.63	1.390
Hvor viktig var: Manglende aksept fra kolleger for å prioritere omsorg for barn(f. eks ved overtid og barns sykdom)	40	1.60	1.033
Hvor viktig var: Manglende muligheter til å delta på kurs(f. eks UEH-kurs)	52	1.60	1.176
Hvor viktig var: Arbeidsmiljøet var for "macho-preget"	52	1.56	1.074
Hvor viktig var: Jeg fikk ikke mulighet til å jobbe redusert	52	1.54	1.228
Hvor viktig var: Jeg følte meg ikke fysisk sterk nok	52	1.54	1.056
Hvor viktig var: Jeg hadde en opplevelse av at kollegene ikke stolte på meg ved fysiske konfrontasjoner	52	1.50	1.094
Hvor viktig var: Arbeidet lot seg vanskelig kombinere med min helsesituasjon	52	1.44	1.274
Hvor viktig var: Ubehagelige fysiske konfrontasjoner	52	1.42	.871
Hvor viktig var: Jeg måtte jobbe dagvakter	52	1.33	1.043
Hvor viktig var: Manglende mulighet til å være instruktør	52	1.33	.901
Hvor viktig var: Manglende mulighet til å være praksisveileder	52	1.19	.768
Hvor viktig var: Det var for ungt miljø	52	1.12	.583
Valid N (listwise)	40		

a. Kjønn = Kvinne

Descriptive Statistics			
TOTALT	N	Mean	Std. Deviation
Hvor viktig var: Jeg opplevde at det var større mulighet til videreutvikling andre steder	160	3.87	1.857
Hvor viktig var: Jeg fikk et annet jobbtilbud i etaten	160	3.67	2.097
Hvor viktig var: Jeg måtte jobbe nattvakter	160	3.43	2.097
Hvor viktig var: Jeg måtte jobbe døgnkontinuerlig turnus	160	3.28	2.084
Hvor viktig var: Jeg ble lei av å "lempe fyll"	160	3.24	1.841
Hvor viktig var: Det å kombinere turnus og omsorg for barn	137	3.23	2.062
Hvor viktig var: Jeg hadde små muligheter til å utvikle meg videre	160	3.21	1.720
Hvor viktig var: Jobben ble for dominert av arbeid som ikke var "politiarbeid" - f. eks transport/fremstilling/vakthold	160	3.15	1.840
Hvor viktig var: Jeg måtte jobbe i helger	160	3.06	1.859
Hvor viktig var: Jeg opplevde at arbeidet ble for rutinemessig	160	2.64	1.662
Hvor viktig var: Jeg måtte jobbe helligdager	160	2.59	1.665
Hvor viktig var: Helgejobbingens arbeidsinnhold	160	2.44	1.693
Hvor viktig var: Kombinasjonen omsorg for barn og risikofyllt arbeid	137	2.39	1.568
Hvor viktig var: Jeg hadde liten mulighet til å jobbe selvstendig	160	2.12	1.368
Hvor viktig var: Arbeidet fremstod som lite meningsfullt	160	2.04	1.382
Hvor viktig var: Jeg måtte jobbe kveldsvakter	160	2.03	1.449
Hvor viktig var: Det var manglende tilrettelegging i forhold til min livssituasjon	160	2.01	1.408
Hvor viktig var: Faren for å bli utsatt for trusselsituasjoner	160	1.61	1.127
Hvor viktig var: Manglende aksept fra kolleger for å prioritere omsorg for barn(f. eks ved overtid og barns sykdom)	137	1.58	.929
Hvor viktig var: Manglende muligheter til å delta på kurs(f. eks UEH-kurs)	160	1.53	1.149
Hvor viktig var: Jeg måtte jobbe dagvakter	160	1.44	1.026
Hvor viktig var: Ubehagelige fysiske konfrontasjoner	160	1.38	.846
Hvor viktig var: Jeg følte meg ikke fysisk sterk nok	160	1.35	.953
Hvor viktig var: Manglende mulighet til å være instruktør	160	1.33	.930
Hvor viktig var: Arbeidet lot seg vanskelig kombinere med min helsesituasjon	160	1.33	1.074
Hvor viktig var: Arbeidsmiljøet var for "macho-preget"	160	1.27	.760
Hvor viktig var: Jeg hadde en opplevelse av at kollegene ikke stolte på meg ved fysiske konfrontasjoner	160	1.26	.871
Hvor viktig var: Jeg fikk ikke mulighet til å jobbe redusert	160	1.25	.861
Hvor viktig var: Det var for ungt miljø	160	1.24	.689
Hvor viktig var: Manglende mulighet til å være praksisveileder	160	1.16	.582
Hvor viktig var: Jeg følte meg ikke i god nok fysisk form etter graviditet	137	1.06	.991
Valid N (listwise)	137		



## Appendiks Q

Oversikt over gjennomsnitt for svar på spørreskjema for de som jobber på ordensavdelingen.

Descriptive Statistics <sup>a</sup>			
MENN	N	Mean	Std.
			Deviation
I hvilken grad: Jobben blir for dominert av oppgaver som ikke er "politiarbeid", f. eks transport/fremstilling/vakthold	91	4.44	1.641
I hvilken grad: Jeg må jobbe i helger	91	3.63	1.603
I hvilken grad: Kombinasjonen turnus og omsorg for barn	63	3.51	1.615
I hvilken grad: Jeg er lei av å "lempe fyll"	91	3.20	1.641
I hvilken grad: Helgejobbingens arbeidsinnhold	91	3.15	1.699
I hvilken grad: Manglende muligheter til å delta på kurs (f. eks UEH-kurs)	91	3.12	1.867
I hvilken grad: Det er liten mulighet til å jobbe selvstendig	91	2.93	1.421
I hvilken grad: Jeg må jobbe på helligdager	91	2.92	1.529
I hvilken grad: Det å kombinere omsorg for barn med risikofyllt arbeid	63	2.90	1.422
I hvilken grad: Jeg må jobbe døgnkontinuerlig turnus	91	2.89	1.524
I hvilken grad: Jeg må jobbe nattvakter	91	2.89	1.709
I hvilken grad: Jeg opplever at arbeidet blir for rutinemessig	91	2.81	1.154
I hvilken grad: Manglende tilrettelegging i forhold til min livssituasjon	91	2.46	1.285
I hvilken grad: Manglende muligheter til å være instruktør	91	2.43	1.579
I hvilken grad: Jeg må jobbe dagvakter	91	2.41	1.527
I hvilken grad: Faren for å bli utsatt for trusselsituasjoner	91	2.31	1.347
I hvilken grad: Arbeidet fremstår som lite meningsfylt	91	2.31	1.347
I hvilken grad: Jeg må jobbe kveldsvakter	91	2.16	1.267
I hvilken grad: Manglende muligheter til å være praksisveileder	91	1.91	1.271
I hvilken grad: Manglende aksept fra kolleger for å prioritere omsorg for barn(f. eks ved barns sykdom eller overtid)	63	1.89	1.206
I hvilken grad: Ubehagelige fysiske konfrontasjoner	91	1.82	1.039
I hvilken grad: Jeg føler meg ikke fysisk sterk nok	91	1.57	1.002
I hvilken grad: Jeg får ikke mulighet til å jobbe redusert stilling	91	1.36	.810
I hvilken grad: Arbeidet lar seg vanskelig kombinere med min helsesituasjon	91	1.34	.885
I hvilken grad: Arbeidsmiljøet er for "macho-preget"	91	1.32	.697
I hvilken grad: Jeg har en opplevelse av at kolleger ikke stoler på meg ved fysiske konfrontasjoner	91	1.26	.712
I hvilken grad: Jeg føler meg ikke i god nok fysisk form etter graviditet	63	1.08	.373
Valid N (listwise)	63		

a. Kjønn = Mann

Descriptive Statistics <sup>a</sup>			
KVINNER			
	N	Mean	Std. Deviation
I hvilken grad: Jobben blir for dominert av oppgaver som ikke er "politiarbeid", f. eks transport/fremstilling/vakthold	24	4.00	1.319
I hvilken grad: Kombinasjonen turnus og omsorg for barn	11	3.36	1.963
I hvilken grad: Jeg må jobbe i helger	24	3.17	1.579
I hvilken grad: Jeg er lei av å "lempe fyll"	24	3.00	1.383
I hvilken grad: Manglende muligheter til å delta på kurs (f. eks UEH-kurs)	24	2.96	2.074
I hvilken grad: Jeg må jobbe nattvakter	24	2.96	1.922
I hvilken grad: Det å kombinere omsorg for barn med risikofylt arbeid	11	2.82	1.601
I hvilken grad: Jeg må jobbe på helligdager	24	2.75	1.800
I hvilken grad: Jeg må jobbe døgkontinuerlig turnus	24	2.67	1.736
I hvilken grad: Helgejobbingens arbeidsinnhold	24	2.58	1.472
I hvilken grad: Manglende muligheter til å være instruktør	24	2.46	1.769
I hvilken grad: Jeg opplever at arbeidet blir for rutinemessig	24	2.29	1.160
I hvilken grad: Faren for å bli utsatt for trusselsituasjoner	24	2.25	1.260
I hvilken grad: Det er liten mulighet til å jobbe selvstendig	24	2.08	1.248
I hvilken grad: Manglende tilrettelegging i forhold til min livssituasjon	24	2.00	1.180
I hvilken grad: Jeg føler meg ikke i god nok fysisk form etter graviditet	11	2.00	1.549
I hvilken grad: Manglende muligheter til å være praksisveileder	24	2.00	1.474
I hvilken grad: Ubehagelige fysiske konfrontasjoner	24	1.79	1.062
I hvilken grad: Jeg har en opplevelse av at kolleger ikke stoler på meg ved fysiske konfrontasjoner	24	1.79	1.250
I hvilken grad: Manglende aksept fra kolleger for å prioritere omsorg for barn(f. eks ved barns sykdom eller overtid)	11	1.73	1.009
I hvilken grad: Arbeidet fremstår som lite meningsfylt	24	1.67	.917
I hvilken grad: Jeg må jobbe kveldsvakter	24	1.67	.868
I hvilken grad: Arbeidsmiljøet er for "macho-preget"	24	1.63	.875
I hvilken grad: Jeg får ikke mulighet til å jobbe redusert stilling	24	1.54	.932
I hvilken grad: Jeg føler meg ikke fysisk sterk nok	24	1.50	.834
I hvilken grad: Jeg må jobbe dagvakter	24	1.42	.717
I hvilken grad: Arbeidet lar seg vanskelig kombinere med min helsesituasjon	24	1.25	.608
Valid N (listwise)	11		

a. Kjønn = Kvinne

<b>Descriptive Statistics</b>			
<b>TOTALT</b>			
	N	Mean	Std. Deviation
I hvilken grad: Jobben blir for dominert av oppgaver som ikke er "politiarbeid", f. eks transport/fremstilling/vakthold	115	4.35	1.584
I hvilken grad: Jeg må jobbe i helger	115	3.53	1.602
I hvilken grad: Kombinasjonen turnus og omsorg for barn	74	3.49	1.657
I hvilken grad: Jeg er lei av å "lempe fyll"	115	3.16	1.587
I hvilken grad: Manglende muligheter til å delta på kurs (f. eks UEH-kurs)	115	3.09	1.904
I hvilken grad: Helgejobbingens arbeidsinnhold	115	3.03	1.665
I hvilken grad: Jeg må jobbe nattvakter	115	2.90	1.747
I hvilken grad: Det å kombinere omsorg for barn med risikofylt arbeid	74	2.89	1.439
I hvilken grad: Jeg må jobbe på helligdager	115	2.89	1.583
I hvilken grad: Jeg må jobbe døgnkontinuerlig turnus	115	2.84	1.565
I hvilken grad: Det er liten mulighet til å jobbe selvstendig	115	2.76	1.424
I hvilken grad: Jeg opplever at arbeidet blir for rutinemessig	115	2.70	1.170
I hvilken grad: Manglende muligheter til å være instruktør	115	2.43	1.612
I hvilken grad: Manglende tilrettelegging i forhold til min livssituasjon	115	2.37	1.273
I hvilken grad: Faren for å bli utsatt for trusselsituasjoner	115	2.30	1.324
I hvilken grad: Jeg må jobbe dagvakter	115	2.20	1.452
I hvilken grad: Arbeidet fremstår som lite meningsfylt	115	2.17	1.293
I hvilken grad: Jeg må jobbe kveldsvakter	115	2.06	1.209
I hvilken grad: Manglende muligheter til å være praksisveileder	115	1.93	1.309
I hvilken grad: Manglende aksept fra kolleger for å prioritere omsorg for barn(f. eks ved barns sykdom eller overtid)	74	1.86	1.174
I hvilken grad: Ubehagelige fysiske konfrontasjoner	115	1.82	1.039
I hvilken grad: Jeg føler meg ikke fysisk sterk nok	115	1.56	.966
I hvilken grad: Jeg får ikke mulighet til å jobbe redusert stilling	115	1.40	.836
I hvilken grad: Arbeidsmiljøet er for "macho-preget"	115	1.38	.744
I hvilken grad: Jeg har en opplevelse av at kolleger ikke stoler på meg ved fysiske konfrontasjoner	115	1.37	.873
I hvilken grad: Arbeidet lar seg vanskelig kombinere med min helsesituasjon	115	1.32	.833
I hvilken grad: Jeg føler meg ikke i god nok fysisk form etter graviditet	74	1.22	.745
Valid N (listwise)	74		