

# Mangel på kvinnelig, spesialtrent operativt personell: Hvor «trykker skoen»?

## Lack of female specially trained personnel: Where does the shoe pinch?

Nina Jon

*Førsteamanuensis, Politihøgskolen, Oslo*

[Nina.Irene.Jon@phs.no](mailto:Nina.Irene.Jon@phs.no)

### Sammendrag

Artikkelen undersøker hvor «skoen trykker» når det gjelder den lave andelen kvinnelig spesialutdannet innsatspersonell. Noen miljøer i etaten er fortsatt svært mannsdominerte. Særlig gjelder dette alle spesialavdelinger med spesialtrent operativt personell, inkludert Utrykningsenheten (UEH) som er enheten som er i fokus i denne artikkelen og som består av innsatspersonell kategori 3 (IP3). Det empiriske grunnlaget for artikkelen er en kombinasjon av observasjon av en grunnutdanning for å bli IP3, og intervjuer. Jeg har gjennomført 23 intervjuer med operativt personell, noen allerede spesialutdannet som IP3, og noen som er i ferd med å tilegne seg denne statusen. Resultatene viser at det er behov for å avmystifisere Utrykningsenhetene. En realistisk kommunikasjon om hva som kreves, og en demping av en forestilling om UEH som helt særegen elite vil være viktig tiltak for å øke rekruttering. Mer tydelig og klar informasjon om hva som kreves for å bli innlemmet, og hva arbeidsoppgavene består av, vil trolig appellere til de nye generasjonene av godt trente og operativt innstilte kvinner i norsk politi. For «skoen trykker» ikke på at de er fysisk svake og ikke kapable til å nå opp som spesialtrent operativt personell, eller redde for å være «enslige svaler» blant sine mannlige kollegaer.

Nøkkelord

kvinnelig politi, operativt personell, utrykningsenheter

### Abstract

In this article I explore where «the shoe pinches» when it comes to the shortage of female specially trained response personnel in the Norwegian police force. While there is a gender balance among police students in Norway, there is not an equal distribution of gender in the various parts of the police agency. Some parts are still heavily male-dominated, especially the local emergency units. In this article, I identify and analyse some of the challenges that can inhibit women's motivation to apply for specially trained units. The empirical basis for this article is observation of training and 23 interviews with response personnel, some already specially trained and some in the process of becoming specially trained officers. Results show that being «one swallow» among men is not the problem, nor is it a problem to be a woman during the training. However, the informants express a notion that they as women are not physically strong enough to master the requirements and that this is holding them back, along with unclear expectations of what is required. The study illustrates that explicit and transparent information on what is required to become specially trained response personnel is an important way to increase female recruitment.

Keywords

policewomen, response personnel, emergency units

## Innledning

Rekruttering av kvinner til politiet generelt er ikke lenger en utfordring i Norge. Blant studentene på grunnutdanningen ved Politihøgskolen (PHS) er kjønnsbalansen jevn, og den har vært det over tid. Siden 2012 har kvinneandelen ligget på over 40 %, de senere årene på 46 %, og ved opptaket i 2019 var andelen 50,5 % (Politihøgskolen, 2019). Samtidig er det en velkjent sak at det kvinnelige personellet ikke er jevnt fordelt i etaten. Noen miljøer er fortsatt svært mannsdominerte, og særlig gjelder dette alle spesialavdelinger med spesialtrent, operativt personell, inkludert Utrykningsenheten (UEH) som er enheten som er i fokus i denne artikkelen. I ordenstjenesten er det 30 % kvinner, i UEH er andelen 8 %. Det knytter seg fortsatt utfordringer til å rekruttere kvinner til denne spesialenheten.

I Norge er UEH politidistriktets spesialtrente personell for løsning av skarpe oppdrag og håndtering av andre tilsiktede, uønskede hendelser som terror og sabotasje (Politidirektoratet, 2017a). Personell som inngår i UEH, må ha godkjent status som Innsatspersonell kategori 3 (IP3). For å få IP3-godkjenning må man bestå opptakskravene og deretter gjennomgå et 3 ukers grunnkurs ved PHS. Personell med IP3-status skal trene 103 timer årlig. Innsatspersonell i denne kategorien utgjør nivået mellom IP4 (ordinær ordenstjeneste, som trener 48 timer årlig) og de nasjonale beredskapsressursene der Beredskapstroppen er IP1 og Livvaktstjenesten er IP2 (Politidirektoratet, 2015). I denne artikkelen søker jeg å identifisere noen utfordringer som kan hemme kvinners motivasjon for å søke seg til spesialtrente enheter, basert på observasjon av et kurs kombinert med kvalitative intervjuer.

At andelen kvinner i UEH er lav, er et problem på flere måter. I en likestilt etat handler det ikke utelukkende om antallet kvinner i etaten, men også om en jevnest mulig fordeling (Nordberg, 2018). Videre er det et problem da operativ erfaring er viktig for ledermulighetene (Fekjær, 2012; Österlind & Haake, 2010), og ledere blant annet rekrutteres fra dem med IP3-godkjenning og erfaring fra UEH. Få kvinnelige IP3 resulterer i færre kvinnelige operative ledere. Dessuten trenger etaten også å rekruttere blant kvinner dersom den politisk bestemte målsettingen om 1200 ansatte med IP3-godkjenning skal oppnås.

Utfordringene med å rekruttere kvinner til IP3-godkjenning har ført til at de kvinnene som har vært på kurs, har vært noen «enslige svaler». I snitt har det vært 2,75 kvinner per kurs, og det har ofte vært bare én eller to kvinner på de ulike kursene. En så stor kjønnsforskjell kan lett medføre at minoriteten blir representant for sitt kjønn, og dermed blir kjønnsforskjeller i større grad forsterket. For å unngå dette, og for å gi en minoritet en sterkere stemme, trenger minoriteten å ha en viss størrelse. Ifølge Kanters teori om «kritisk masse» vil en minoritet ha større gjennomslagskraft i en gruppe dersom den utgjør minst 20 % (Kanter, 1977). I 2017 ble det gjort et forsøk på å øke andelen kvinner på et IP3-kurs, inspirert av Forsvaret som i 2014 etablerte en egen tropp for spesielt selekterte kvinner i førstegangstjeneste, med navnet Jegertroppen. Troppen ble etablert fordi Forsvarets spesialkommando opplevde et behov for operative kvinner som kunne være tilgjengelig for spesialoperasjoner hvor soldatens kjønn spiller en rolle, som for eksempel ved kroppsvisitering og avhør i kjønnssegregerte samfunn (Rones & Steder, 2017). Jegertroppen er således et supplement til Fallskjermjegertroppen, som består av spesielt selekterte vernepliktige soldater i førstegangstjeneste. Å komme inn i Fallskjermjegertroppen er et nåløye gjennom en fysisk og mentalt krevende prosess som bare én prosent av den totale søkermassen kommer gjennom. Selv om det formelt har vært adgang for kvinner i Fallskjermjegertroppen siden 1985, har fremdeles ingen kvinner klart å nå opp i konkurransen om plassen, skriver Rones og Steder (2017).

Inspirert av Forsvarets Jegertropp gjorde PHS et forsøk på å få til et kurs med høy kvinneandel. Det ble sendt et brev fra PHS til politidistriktene som oppfordres til å sende kvali-

fiserte kvinner og menn på IP3-kurs – men at kvinnene samles på et bestemt kurs i et høstsemester. Dette viste seg å være en vellykket strategi, i den forstand at det på dette kurset ble samlet flere kvinner. For første gang lyktes man på dette kurset å få nesten 1/3 kvinner blant deltagerne (11 av 41 påmeldte er kvinner).

Ved at kvinneandelen var såpass høy, ble dette kurset unikt, og ga et svært godt utgangspunkt for en studie for å søke å avdekke «hvor skoen trykker», for å kunne øke rekrutteringen av kvinner til spesialavdelinger som UEH. Artikkelen vil diskutere hvorvidt det er vanskene med å komme over Kanters «kritiske masse» blant deltagerne på IP3-kursene som er den største utfordringen, eller om utfordringene ligger andre steder. Artikkelen vil også drøfte hva som motiverer kvinnene til å ta kurset, og hva som eventuelt har holdt dem tilbake. Videre vil artikkelen også ha fokus på hvordan kvinnene opplever kurset, de mannlige kollegaene og kursets innhold.

I samfunnet generelt og i politiet spesielt har det skjedd store endringer som vil ha betydning for hvordan det oppleves å være kvinnelig, operativ polititjenesteperson. Vi vet lite om hvordan det oppleves å være kvinne og jobbe i ordenstjenesten i vår tid. De norske studiene om dette temaet grunner seg på empiri samlet inn på slutten av 1990-tallet (Finstad, 2000; Wathne, 2016). I studien denne artikkelen bygger på, inneholdt intervjuguiden også spørsmål om opplevelsen av å være kvinne i ordenstjenesten, hvordan de mannlige deltakerne opplevde sine kvinnelige kollegaer, og hvordan informantene reflekterte rundt temaer som kjønn generelt og kjønn i politiet spesielt, samt erfaringer med diskriminering og trakassering. Disse temaene utforskes i en annen artikkel (denne forfatter, under publisering).

Artikkelen er organisert slik at i neste del presenteres et teoretisk rammeverk knyttet til politikultur og kjønn. Så presenteres en redegjørelse for grunnkurset som må bestå for å bli godkjent som innsatspersonell kategori 3. Deretter følger en oversikt over datagrunnlaget. I resultatdelen presenteres hovedfunn i analysen om hvor «skoen trykker». Her ser jeg nærmere på kvinnenens opplevelse av kurset, deres tanker om egne kvinnekurs, variasjonen i kulturen i UEH og fokuset på fysisk styrke. Avslutningsvis oppsummeres hovedtrekkene i denne artikkelen.

## Politikultur og kjønn

Politiet beskrives gjerne som en maskulin institusjon, med en lang historie med mannsdominans både i antall og symbolsk (Andersson, 2003; Fielding, 1994; Finstad, 2000; Lauritz, 2009; Persson & Sundevall, 2019; Reiner, 2010; Silvestri, 2017; Åberg, 2001; Åse, 2000). «Commentators on policing have noted its particular association with men and male values», fastslår Brown og Heidensohn (2000, s. 42). Fielding (1994, s. 47) omtaler politiet som «an almost pure form of hegemonic masculinity». Politikultur har gjerne blitt beskrevet som en «maskulinitetskultur som verdsetter fare, spenning, den røffe metoden og det å fange tyver» (Finstad, 2018, s. 100). Politikultur har i politiforskningens klassiske tekster blitt beskrevet som innelukket, konservativ og machopreget, med et skarpt skille mellom *oss* og *dem* (Skolnick, 1966; Westley, 1953). Det finnes internasjonale studier også av nyere dato som bekrefter en kultur preget av kynisme, mistenksomhet og intern solidaritet (Loftus, 2010). Beskrivelsene av kulturen har altså vært i negative termer, og begrepet politikultur har vært knyttet til negative assosiasjoner som ulovlig maktutøvelse, rasisme og sexisme (Finstad, 2018).

Persson og Sundevall (2019) har studert verneplikthens historie i Sverige, en annen tungt maskulin institusjon. Som de fremhever, er det ikke bare fordi militæret er mannsdominert i antall at institusjonen er kjønnnet, men også symbolsk, ved at soldaten ses som arketypen

på maskulinitet, og forestillingen om at det er i militæret gutter blir menn, og menn og deres kropper blir standarden kvinner måles opp mot. «As such, the military is both a gendered and gendering institution», skriver Persson og Sundevall (2019, s. 2). Tilsvarende perspektiv kan anlegges på politietaten, og en slik kultur vil kunne gi kvinner utfordringer. En rekke studier har pekt på hvordan kvinner ekskluderes og marginaliseres når en machokultur med fokus på fysisk styrke, handlekraft og mot kobles sammen med essensialistiske forestillinger om hva slags politiarbeid kvinner egner seg til. (Brown & Heidensohn, 2000; Finstad, 1998; Loftus, 2010; McCarthy, 2013; Rabe-Hemp, 2008; Silvestri, 2003, 2017; Wathne, 2016; Åberg, 2001). «The ‘cult of masculinity’ has received much attention as a persistent and negative feature of police culture, with its impact repeatedly being drawn upon to make sense of women’s lack of progression and representation within policing» skriver Silvestri (2017, s. 289). Granér (2014) stiller spørsmålet om, og eventuelt i hvilken grad, dette har vært og fortsatt er et kjennetegn ved profesjonen som helhet. Allerede i *Politiblikket* beskriver Finstad (2000) en annen kultur i det norske politiet, og at kriteriene for å bedømmes som en «god kollega» står i klar kontrast til de internasjonale, særlig angloamerikanske, klassiske beskrivelsene. Finstad (1998, s. 180) oppsummer kriteriene på en «god kollega» slik:

Bedømmelseskriteriene handler særlig om å bedømme politiyrkets iboende balanseanger: Aktiv, men ikke for aktiv. Tålmodig, men ikke for ettergivende. Tolerant, men ikke naiv. Bestemt, men ikke voldelig. Trygg og myndig, men ikke kommanderende uten grunn. Lyttende og omsorgsfull, men ikke handlingslammet og sentimental. Humørfyllt, men ikke useriøs.

«Ordet politikultur, dersom ordet overhodet skal brukes, må være et flertallsord», slo Finstad (2000, s. 272) fast. Det finnes ikke én kultur som gjelder alt og alle av politifolk. Politikultur er historisk situert, og endrer seg både gjennom tid og sted. På tilsvarende vis er det også store variasjoner i hva som legges i begrepet maskulinitet. Det var et viktig bidrag fra en av mannsforskningens kjernetekster å flytte fokuset fra «mannsrolle» til «maskuliniteter» i flertall (Connell, 1995) og understreke at kategorier som kjønn, etnisitet, klasse, nasjonalitet og posisjon er tett knyttet sammen og ikke kan ses isolert. Alt fra den spede begynnelse har det vært et viktig poeng for mannsforskningen å understreke at «en mann ikke alltid er en mann, men at menn kan være så mangt» (Lorentzen, 2004, s. 13).

Innen kjønnsforskning er det etablert en forståelse av at kjønn ikke er noe personer *har* eller *er* – i stedet vektlegges kjønn som praksis, som noe vi «gjør» (West & Zimmermann, 1987). Kjønn er ikke bare et resultat av noe iboende i personen, men noe som produseres og gjøres i konkrete kontekster. Dette innebærer at kjønn må ses som en kontinuerlig prosess, og ikke som noe fastlagt og statisk. I andre arbeider, om unge gutter som begår kriminalitet, har jeg (Jon, 2007) lansert begrepet *cowboymaskulinitet* for å beskrive et maskulinitetsprosjekt som vektlegger selvkontroll, mot, tøffhet, individualitet og forakt for feighet og femininitet. Gjennom dette begrepet lar jeg cowboyen få stå som representant for et mangfold av mytiske helteskikkelser som har en sentral plass i vår kultur. Begrepet er også egnet til å beskrive lignende maskulinitetsprosjekter hos helt andre grupper, for eksempel de unge kriminelle guttenes motstykke – unge politimenn (Finstad, 2000; Lander, 2014; Østli, 2009). Finstad (2000, s. 100) beskriver dem som betegnes ved den interne politisjargongens begrep om «Sentrumsriggen». Dette er unge politimenn som «rigger» seg ekstra til med «ikke bare ett sett håndjern, men i alle fall to, og begge maksimalt synlige. Ikke bære vernevesten mest mulig diskret under sommerskjorta; det fremstår som et poeng at omverdenen tydelig skal se at man er skodd for fare. [...] Det glinser i stål og styrke». Som Finstad påpeker, kan dette

forklares av dem som «rigger» seg til, ut fra en risiko- og sikkerhetstenkning, men som hun kommenterer (2000, s. 100): «Den mest nærliggende forklaringen når man ser Sentrumsriggen *utenfra*, er at man blir tøff iført det lille ekstra.» I et perspektiv der kjønn ses som noe som *gjøres*, ikke noe man *har* eller *er* (West & Zimmermann, 1987), og maskulinitet som et analytisk begrep for kulturelle forestillinger, kan også kvinner gjøre maskulinitet og iscenesette cowboymaskulinitet (Eng, 2000; Jon, 2014; Mühleisen, 2002). En kultur preget av cowboymaskulinitet, en «cult of masculinity» (Silvestri, 2017), vil appellere dårlig til mange kvinner – og i vår tid også til mange menn.

## Grunnkurset – en *rite de passage*

For å bli IP3 og kunne inngå i et UEH-lag må «Grunnutdanning for innsatspersonell kategori 3» (phs.no, 2020) gjennomføres. Etter endt utdanning skal tjenestepersonene mestre ulike teknikker, taktikker og krevende utfordringer, og de skal evne å kunne utføre tjenesteoppdrag alene, i par, lag eller i større enheter. Det stilles derfor minimumskrav til tjenestepersoner som kan bli IP3-godkjent. Det er ledere av de lokale UEH-lagene som har ansvar for rekruttering og seleksjon av mannskap til UEH. Opptaksprøvene gjøres lokalt, men etter kriterier utarbeidet av PHS. Den lokale seleksjonen skal avdekke om kandidatene har tilfredsstillende ferdigheter, kunnskap og holdninger. Opptaksprøvene består både av fysiske tester, våpenferdigheter og scenariotester. Kandidatene vurderes til godkjent/ikke godkjent, og skal ikke rangeres innbyrdes. De fysiske testene består av kondisjonstest, styrketest og kollegaredning-test. Scenariotester brukes til å teste at kandidatene oppfyller minimumskrav til kunnskaper, holdninger og ferdigheter. Kriteriene som anses som vesentlige, er evne til rask tilegnelse av teoretisk kunnskap og tekniske ferdigheter, stresstoleranse, emosjonell stabilitet, evne til samarbeid og risikovillighet. Når lokale UEH-ledere har aktuelle kandidater som har bestått testene lokalt, meldes kandidatene til PHS som aktuelle for et grunnkurs.

I internasjonal forskning på spesialstyrker fremheves det at konkurransepreget seleksjon er viktig for spesialstyrkenes omdømme og mytiske status som en utvalgt elite (Danielsen, 2015; Ronnes & Steder, 2017). Innen norsk politi er det Beredskapstroppen som er på toppen av statushierarkiet, og seleksjonen hit er velkjent som ekstremt hard og gjennomførbar kun for de ypperste (Stensønes, 2017). Kravene til å bli IP3 kan ikke sammenlignes med disse kravene, men lokalt er det UEH som er på toppen av det operative statushierarkiet. Selv om seleksjonen ikke er så eksklusiv som til Beredskapstroppen, gir den også UEH muligheter til fremstå som en eksklusiv og selektert elite. Sosialantropologen Tone Danielsen (2015) påpeker i sin studie om Forsvarets marinejegere at seleksjonsperioden kan ses som et overgangsritual, det antropologene betegner som en *rite de passage*. For polititjenestepersoner i ordenstjenesten som ønsker å bli IP3, er det grunnkurset som utgjør dette overgangsritualet. Deltagerne på kurset deles inn i fire faste lag, som jobber sammen gjennom hele oppholdet. Samholdet med laget blir veldig sterkt.

I løpet av kursets første dager gjennomføres det som blant kursdeltagerne betegnes som «Yalla-døgnet». «Yalla» er arabisk for «Kom igjen!» og brukes innen Forsvaret og politiet som betegnelse på denne typen fysisk hardkjør. Her testes fysisk kapasitet og toleranse for fobier ut gjennom et fysisk svært krevende og langvarig tidsrom hvor kandidatene skal gjennom en rekke forskjellige øvelser. Det er lett å trekke parallellene til amerikanske militærfilmers fremstilling av «Boot camp» hvor svært krevende fysisk aktivitet gjennomføres under en overordnet aggressive roping og kjefting. Danielsen (2012) påpeker at overgangsritual og initiering av krigere ofte preges av «harde prøvelser, fornedrelser og seksuell tve-

tydighet». I løpet av «yallinga» er slike ingredienser tydelig til stede, men like tydelig fraværende i resten av kurset.

«Yalla-døgnet» er helt klart det som er mest fysisk krevende i løpet av kurset, men hele kurset er fysisk tungt. Så å si hele tiden er deltagerne i «full utrustning» med komplett TTV, som er taktisk tungt verneutstyr, inkludert skuddsikker vest og hjelm. Dette utstyret veier over 10 kg (vekt varierer noe avhengig av størrelse). I tillegg skal det ofte i scenarioene bæres skjold, som kommer i både lett (10 kg, og er det som brukes mest på kurset) og tung (16 kilo) utgave, eller rambukk, og det skal løpes både på flatmark, i ulendt terreng og i trapper.

Gjennom hele kurset blir kandidatene kontinuerlig vurdert av instruktørene, og kandidatene får fortløpende tilbakemelding etter gjennomført scenario eller våpenbehandling. Kriteriene som vektlegges er at kursdeltagerne viser motivasjon, risikovillighet, god fysisk kapasitet, toleranse for fobier og stress, men også gode samarbeidsevner, gode holdninger, målbevissthet og initiativ, tilfredsstillende kunnskaper og ferdigheter og evne til målrettet atferd gjennom fornuftige og realistiske vurderinger. Kandidater som av ulike grunner ligger dårlig an, blir innkalt til samtaler. I disse samtaler får de tilbakemelding på hva de må gjøre for å komme gjennom kurset. De deltagere som ikke oppnår tilfredsstillende resultater og læringsprogresjon, må avbryte kurset og blir sendt hjem. Av de 40 deltagerne på kurset jeg fulgte, ble 7 menn og 2 kvinner sendt hjem uten godkjenning. Seleksjonen, først gjennom de lokale opptaksprøvene og deretter ved å komme gjennom grunnkurset uten å bli sendt hjem, gir dem som lykkes, IP3-godkjenning.

## Datagrunnlag og metode

Studien ble gjennomført med ulike metodiske tilnæringsmåter, både gjennom observasjon og intervjuer (Fangen & Sellerberg, 2011). Kurset jeg fulgte, ble altså gjennomført i et høstsemester. Jeg deltok på kursets første dager, hvor jeg observerte oppstarten av kurset. Deretter kom jeg tilbake og fulgte kursets siste uke. Denne siste uken besto av en kombinasjon av observasjon og intervjuer. Jeg intervjuet alle de 10 kvinnelige deltagerne som da fortsatt var tilbake på kurset, og 5 strategisk utvalgte mannlige kursdeltakere. Begrunnelsen for at jeg også ønsket å intervju noen mannlige deltagere, var for å kunne se om de kvinnelige deltagernes fortellinger skiller seg vesentlig fra de mannlige eller ikke. Jeg intervjuet også de to kvinnelige instruktørene på kurset, og én mannlig instruktør. Instruktørene er IP3 og jobber til daglig i UEH i ulike politidistrikter. Intervjuguiden inneholdt temaer som identitet, kjønn generelt og i politiet spesielt, hvordan de opplevde å være kvinnelig politi / jobbe med kvinnelige kollegaer, erfaringer med diskriminering og trakassering, motivasjon til å bli IP3, opplevelse av kurset, sosiale relasjoner på kurset og forventninger til en fremtid i lokalt UEH. De fleste intervjuene lå på 35–40 minutter.

Etter kursets gjennomføring har jeg også intervjuet 3 kvinnelige IP3 fra et tilfeldig valgt politidistrikt. For to av dem ble intervjuet gjennomført som ansikt-til-ansikt-intervju, og ett av disse intervjuene ble gjennomført per telefon. Ved å intervju disse kvinnene ønsket jeg å få kunnskap om deres oppfatning av kurset sett i retrospektiv, og av arbeidshverdagen i UEH.

Alle kvinnene jeg har intervjuet – både kursdeltagerne og de allerede godkjente IP3 – ba jeg om å videreformidle min kontaktinfo til kvinnelige kollegaer som de selv syntes lignet på dem selv, men som hadde tilkjennegitt at de ikke ønsket å bli IP3. Denne strategien har resultert i intervju med to kvinnelige IP4, gjennomført som telefonintervjuer. Bakgrunnen for ønsket om å intervju disse kvinnene var inspirasjon fra studien «Hvorfor ble de beste best?» (Breivik & Gilberg, 1999). Ved å intervju treningsglade kvinner som jobber operativt, men

som ikke kunne tenke seg å søke om opptak på grunnkurset, ville jeg søke etter faktorer som hemmer motivasjon for å bli IP3. Jeg skulle gjerne ha snakket med flere kvinner i denne kategorien, men her har jeg jo vært prisgitt å bli kontaktet, og dessverre var det ikke flere enn to kvinner som tok kontakt. En bredere undersøkelse av kvinnelige IP4 og deres refleksjoner omkring å søke mot IP3 eller ikke vil også være en interessant videre studie.

Samlet har jeg intervjuet 23 personer - 17 kvinner og 6 menn. Intervjuene ble utført og behandlet i tråd med gjeldende regler og forskningsetiske retningslinjer om samtykke og anonymitet (NESH, 2020).

## **Analyse: Hvor «trykker skoene»?**

Hvordan kvinnene i denne studien opplever å jobbe som kvinnelig politi i den ordinære ordenstjenesten (IP4), utforskes som sagt i en annen artikkel (denne forfatter, under publisering). Kort oppsummert formidler de at det å være kvinne i ordenstjenesten er fullstendig uproblematisk. De har en klar opplevelse av å være likestilt med sine mannlige kollegaer, og de rapporterer at kjønn i liten grad betyr noe i deres operative hverdag som IP4. Jeg spurte ikke bare om deres egne erfaringer, men også om de kjente eller visste om kollegaer med negative erfaringer, men heller ikke dette bekreftet de. I motsetning til det en rekke studier viser, opplever informantene ikke å bli marginalisert, at de må bevise at de er kapable og troverdige (Haake, Rantatalo & Lindberg, 2017), eller at de utfordres og testes av mannlige kollegaer (Haarr & Morash, 2013). De har heller ingen opplevelse av at de må prestere bedre enn menn, eller at de oppfattes som mindre kompetente enn menn (Archbold & Schulz, 2008; Seklecki & Paynich, 2007). Kvinnene i denne studien opplever i ordinær ordens-tjeneste å være likestilt med - og anerkjent av - sine mannlige kollegaer.

Når det å jobbe i ordenstjenesten oppleves som uproblematisk, er spørsmålet hvorfor det da fortsatt er vanskelig å rekruttere kvinner videre til spesialavdelinger. Er problemet utdanningen/kurset i seg selv, eller ligger utfordringen et annet sted?

### **Kvinne på kurs**

Hvordan er det å komme som kvinne på et kurs hvor målet er å bli spesialisert i en høyere operasjonell kategori, som tradisjonelt blir sett på som enda mer maskulint og macho-preget enn ordinært politiarbeid, langt unna de tradisjonelt mer kvinnedominerte områdene forebygging og etterforskning. Er opplevelsen av kurset en utfordring og en hindring for at kvinner skal søke seg til å bli IP3? Det ser ikke sånn ut. Én av informantene mine som er IP3, sier om kurset:

Jeg synes det var kjempebra jeg. Jeg var veldig redd for, nervøs for at det skulle bli veldig sånn der gorilla-stemning, veldig sånn der «alle gutta - tjo og hei», og veldig sånn der apekattstemning da. Men det var det ikke i det hele tatt. Jeg synes at det var drittbra rett og slett. Kjempeflinke instruktører, og var veldig redd for at de andre kursdeltagerne skulle være drittflinke og ha jobbet i mange år og tenke at «jenter har ingenting i UEH å gjøre», og jeg hadde veldig mange negative forventninger kanskje, da, i forhold til det. Men det var det ikke i det hele tatt. Det var helt strålende, de var så greie og joviale de guttene. Det var aldri noe negativt eller noe disrespect, det var bare positivt, rett og slett.

Forventningen om et miljø preget av cowboymaskulinitet blir for henne ettertrykkelig gjort til skamme. Hun opplever et jovialt miljø, hvor det å være kvinne ikke oppleves som noe negativt. Det samme sier de som gikk på grunnkurset jeg fulgte. De beskriver et godt miljø, hvor alle føler seg inkludert og ivaretatt, og kjønn i liten grad er tema. Alle kursdeltagere, uavhengig av kjønn, beskriver et ivaretagende, omsorgsfullt og støttende miljø:

Det er masse støtte hele tiden. Og sånn er det hvis en i laget, du vet når noen har for eksempel gjort det dårlig på en case, fått kanskje noen tilbakemeldinger som har vært litt krasse. Og i neste case da, så har vi fokus på at vi andre tar litt mer ledende rolle, slik at dem kan slippe å tenke så mye, men bare gjøre. For da sitter man, da går man gjerne og tenker på det som skjedde i stedet da. Man er helt avhengig av det på et slikt kurs. At folk støtter hverandre og vil hverandre det beste. Og sånn er det her.

Miljøet på kurset og samholdet i laget fremheves. Men også instruktørene og hvordan kurset legges opp, løftes frem som viktig:

Jeg ble positivt overrasket over hvor mye fokus de hadde på læring, og hvor mye fokus det var på et godt læringsmiljø. For sånn militært sett så har jeg vært på litt lignende kurs, og det var det ikke der, for å si det sånn da. Det var bryte ned i to uker, for å bygge opp i tre. Men det fungerer mye bedre med det her, og du har bare tre uker på å vise deg frem, så det er jo smart av dem, de får flere folk med, og ikke fordi at det er lavere nivå, men fordi folk tør å vise seg frem.

Kvinnene på kurset har ingen opplevelse av å møte en negativ politikultur, en «cult of masculinity» (Silvestri, 2017) som er egnet til å gi en opplevelse av ikke å være ønsket, og som marginaliserer dem. I liten grad oppgir kursdeltagerne at kjønn har vært tema. Flere sier det ikke har vært snakk om det i det hele tatt, noen sier at det var tema den første dagen, men utover det ser kjønn ikke ut til å ha vært et tema blant kursdeltagerne.

Men når jeg spurte, ga flere av kvinnene uttrykk for at det var positivt å være på et kurs med en høy andel kvinner. Én sier:

Mitt lag er jo fifty-fifty gutter og jenter. Og det ser jeg på som positivt. Jeg ser ikke noe negativt på det, og har vært caser hvor jeg har vært med bare jenter, og ikke tenkt noe over det. Det har vært bra. Jeg tror at det at vi er så mange jenter, er betryggende, fordi man ikke nødvendigvis skiller seg så ut da. Jeg husker at jeg ble veldig glad når vi var flere.

Flere av dem som var på lag med en annen kvinne, opplevde det som fint at det var flere kvinner på kurset:

Jeg er veldig glad for det. Har tenkt på det, hvis jeg hadde vært den eneste dama her, da hadde jeg nok slitt enda mer. Ja, det er fint å kunne snakke med hun jeg er på lag med. Det vil jeg si.

Av dem jeg har intervjuet som hadde tatt et tidligere kurs, varierte det hvor mange kvinner de hadde gått på kurs med. Flere hadde vært på kurs med bare én annen kvinne. Det varierte også hvordan de opplevde dette. Noen mente det var uproblematisk å være alene som kvinne på et lag, men var glad for å ha en annen kvinne å dele rom med:

Nei, vi var ikke på samme lag. Men det går fint, det gikk helt fint. De som jeg var på lag med, de var stort sett veldig trivelige folk. Men det var ganske deilig å ha hun på kveldene da, bare for å snakke med og høre hvordan hun opplevde ting.

I liten grad bekrefter kvinnene å føle seg svært synlige og som representant for sitt kjønn (jf. Kanter, se ovenfor). Bare én av kvinnene jeg har snakket med, sier dette. Det gjelder en kvinne som har vært IP3 i noen år, og hun forteller om sin opplevelse da hun tok kurset noe tilbake i tid:

På kurset så var vi to. Så vi var, du føler deg så ekstremt synlig, og ved en evaluering så vil du alltid bli evaluert som «hujenta», vet du. Så du føler liksom at du nesten må overprestere litt, for du føler deg så synlig.



Denne kvinnen opplevde seg som svært synlig, men hun er den eneste av dem jeg intervjuet som la mye vekt på dette. Ingen andre tematiserer at de opplevde seg som spesielt synlige. Når jeg spør en annen kvinnelig IP3 om antallet kvinner på kurset hadde betydning, svarer hun:

Jeg tror helt ærlig at det ikke hadde noe å si. Jeg tror faktisk ikke at det hadde gjort noe om jeg var den eneste jenta heller. Det er kanskje lett å si nå, men jeg hadde nesten ikke noe å gjøre med de jentene, ettersom at jeg var alene på laget og, ja. Og hadde det vært den stemningen som jeg hadde forventet at kom til å være, altså sånn «alle gutta» og sånt, da tror jeg at det hadde hatt noe mer å si om det hadde vært flere jenter der. Men når det ikke var det, når folk var så joviale og, ja sånn det var da, så tror jeg at det hadde gått helt fint om jeg var den eneste jenta. Og når jeg ser at jeg er like god, eller i hvert fall ikke dårligst, så får jeg veldig god selvtillit.

Ut fra de kvinnene jeg har snakket med, ser det ut til at jeg kan oppsummere at de fleste synes det er fint å være flere, men det oppleves i liten grad som problematisk å være få. Informantenes fortelling om grunnkurset ligner på deres fortellinger om hverdagen i ordenstjenesten. De beretter om en likestilt kultur, hvor kjønn ikke er tema og ikke preger oppdragsløsningen eller samspeillet mellom kollegaene. I et slikt miljø er det å være «enslig svale» ikke et problem, og det er ikke her «skoen trykker». Tvert imot ser egne kvinnekurs ikke ut til å svare på et problem, men heller skape problemer, som vi skal se i det videre.

#### Kvinnekurs? – NEI TAKK!

Ute i distriktene førte Politihøgskolens forsøk på å samle kvinnene på ett kurs til at kurset ble omdøpt til «Kvinnekurset». De kvinnelige deltakerne fikk spørsmål av typen: «Vil du på et vanlig kurs, eller vil du på det Kvinnekurset?» Samtidig som kursdeltagerne opplevde det som fint å være mange kvinner på kurset, er de svært tydelige på at det *ikke* oppleves som bra at kurset stemples som «kvinnekurs». Å definere kurset som «kvinnekurs» oppleves som at det settes et B-stempel på kurset, og at kravene senkes. Som sagt var dette ikke tilfellet – her handlet det utelukkende om å samle de kvalifiserte kvinnene på samme kurs. Kvalifiseringen ble ikke justert. Men slik opplevdes det altså ikke:

Før en ble sendt så ble en jo fortalt at dette her var kvinnekurset eller ja. Hjemmefra, så var det nok litt sånn, ikke nedlatende, men litt sånn. At kanskje det var litt lettere da. Jeg fikk nok det inntrykket. Og jeg tenkte det nok litt selv også, ettersom at de fleste damer er litt fysisk svakere, så ville det kanskje være en fordel. Ettersom man ikke blir det svakeste leddet i gruppa. At man er flere som stiller likt.

Det er en tydelig og sterk motstand blant de kvinnelige informantene mot reduserte krav og kvotering av kvinner til posisjoner. De er svært opptatt av at de skal oppfylle de samme kravene som stilles til menn for å gjøre samme oppdrag. Samme type motstand finnes også blant kvinner i Forsvaret, hvor flere rapporter viser et sterkt «kvoteringsubehag» blant kvinnene (Eide & Lauritzen, 2016; Olsvik & Lauritzen, 2014; Ronnes, 2015). En av mine informanter er glødende opptatt av sin motstand mot kvotering:

Nei, jeg har aldri blitt behandlet negativt som kvinne i politiet. Det eneste jeg har vært redd for er å bli kvotert inn som jente, for eksempel i forsvaret og jobbmessig og andre ting da. Og det er jeg veldig sterkt imot, men det har aldri blitt, nei, jeg har aldri vært trakassert eller noe negativt i forhold til at jeg er jente. Men at jeg er redd for at jeg har fått positive fordeler fordi jeg har vært jente. Men jeg vet ikke da. Men det er jeg veldig sterkt imot. Det er bare megaødeleggende for alt egentlig. Hvis du blir kvotert inn, da føler du det selv at du ikke fortjener å være der, og du mister da all respekt i forhold til de andre. Så det er jeg ek-

stremt sterkt imot, det er faktisk det mest ødeleggende de kan gjøre i forhold til å få jenter inn i en lederstilling, UEH og alt som er. Det er megaødeleggende. Det skulle jeg egentlig ha skrevet et eller annet sted, hvis jeg var god til å skrive. Fordi det er. Det er det verste. Det er det verste de kan gjøre. Rett og slett.

Mine informanter er altså svært tydelige på at det å arrangere rene kvinnekurs for å øke rekrutteringen av kvinner til IP3 ikke er veien å gå. Selv om slike kurs *ikke* ville ha lavere inntakskrav, ville det gi en opplevelse av et B-stempel. Dette skiller seg fra de positive evalueringene av Forsvarets Jegertropp, som viste at i motsetning til andre kvinner i Forsvaret rapporterer Jegertroppen ikke om «kvoteringsubehag» (Rones & Steder, 2017). Det ble heller ikke rapportert om en opplevelse av at det er et A-lag og et B-lag mellom Fallskjermjegertroppen og Jegertroppen, verken av kvinnene i Jegertroppen eller mennene i Fallskjermjegertroppen. Når evalueringen av Jegertroppen viser så positive resultater for operative kvinner i Forsvaret, burde det ikke da være like vellykket å lage egne kurs for å utdanne kvinnelig, spesialtrent operativt personell i politiet?

Etter min mening er det noen vesentlige forskjeller mellom IP3 i politiet og Jegertroppen i Forsvaret. En viktig forskjell er hvor ulike disse etatene er når det gjelder rekruttering av kvinner generelt. Politiet har en mye lengre historie med en høy andel kvinner enn det Forsvaret har. Som påpekt innledningsvis har andelen kvinner i utdanningen vært på over 20 % siden begynnelsen av 1990-tallet, og har siden 2012 vært på over 40 %. For Forsvaret er situasjonen en annen. I 2018 utgjorde kvinner 13 % av det militære personell (Forsvaret, 2018). Til sammenligning utgjør kvinner 31 % av politistillingene i politiet (Politidirektoratet, 2017b).

I evalueringen av Jegertroppen (Rones & Steder, 2017) kommer det også frem noen vesentlige forskjeller mellom denne type operative soldater og spesialtrente, operative politibetjenter som IP3. Disse forskjellene mener jeg har betydning for om det som var et vellykket trekk i Forsvaret, bør overtas og implementeres i politietaten. Én slik forskjell er hvordan seleksjonen foregår. For å bli tatt opp i Fallskjermjegertroppen konkurrerer ca. 300 kvalifiserte søkere som har møtt til sesjon, om ca. 15 plasser (Rones & Steder, 2017). Her konkurreres det altså om svært få plasser, og det sier seg selv at ingen kvinner klarer å utkonkurrere de sterkeste mennene. Med en slik rekrutteringspraksis blir det umulig å få kvinner inn og dermed dekke behovet for operative kvinner som kunne være tilgjengelig for spesialoperasjoner. Dette er annerledes i rekrutteringen av IP3. Her konkurreres det ikke om få plasser, men det finnes fysiske krav som skal tilfredsstilles, og som det er fullt mulig for treningsglade kvinner å forsere.

En viktig grunn til at Jegertroppen ikke oppfattes som et B-lag i Forsvaret, er at de har helt andre oppgaver enn Fallskjermjegertroppen. Rones og Steder (2017, s. 57) skriver:

Et annet grep som er med på å rettferdiggjøre den ulike seleksjonen, eller «særbehandlingen», virker å være at FSK etablerte Jegertroppen og Fallskjermjegertroppen som to forskjellige kapasiteter. Dette i stedet for å ta inn en gruppe, eller kvote med særselekterte kvinner sammen med «regulær-selekterte» menn i Fallskjermjegertroppen. Dersom man hadde tatt inn personer i samme tropp gjennom ulike krav, ville man [...] risikert å skape et internt A- og B-lag.

I politiet skal IP3 utføre de samme oppgavene uavhengig av kjønn, og en mistanke om særselekterte kvinner vil oppfattes som et B-lag. Og selv om kravene til dette kurset ikke ble senket, ble det omskrevet til «kvinnekurs», og med det kom en oppfattelse av senkede krav. Dermed blir kvinnekurs ikke positivt mottatt av kvinnelige søkere, og som vist tidligere blir det da et dårlig svar på noe som ikke oppleves som et problem. Det er ikke risiko for å være en «enslig svale» som avholder kvinner fra å søke. Svaret på hvor skoen trykker, ser heller

ut til å ligge i kulturen i enkelte UEH- lag, dyrkingen av seg selv som elite, og uklarheter om hva som kreves for å innlemmes blant de spesialtrente.

### Kulturen i UEH

Ut fra informantenes fortellinger ser det ut til å være store lokale variasjoner i hva som preger kulturen i de ulike UEH-lagene rundt i landet. Kulturen i enkelte UEH-lag ser ut til å knytte seg tettere til den tradisjonelt negative beskrivelsen av politikulturen. Som sagt tidligere har en rekke studier pekt på hvordan kvinner ekskluderes og marginaliseres når en machokultur med fokus på fysisk styrke, handlekraft og mot kobles sammen med essensialistiske forestillinger om hva kvinner eger seg til (Finstad, 1998; Loftus, 2010; McCarthy, 2013; Rabe-Hemp, 2008; Silvestri, 2017; Wathne, 2016; Åberg, 2001). Flere av informantene er inne på at det i deler av UEH er en kultur preget av cowboymaskulinitet, machokultur og dyrking av seg selv som en kul, selektert elite, som samsvarer lite med den kulturen de opplever i den ordinære ordenstjenesten. En slik kultur gjør at kvinner avholder seg fra å søke seg inn. En av de kvinnelige kursdeltakerne sier:

Det er veldig mye machokultur rundt omkring i UEH. Det er jo ikke til å stikke under en stol, og der har nok jenter veldig lenge ikke passa helt inn i det bildet, for det er på en måte de kuleste gutta i distriktet som henger i UEH.

En av de kvinnelige IP4-erne jeg intervjuet, og som altså betrakter UEH utenfra gjennom å jobbe og til dels trene sammen med det lokale UEH-laget, sier: «Veldig mange av IP3-erne er veldig bra taktisk, men de er så voldsomt kule også. Jeg er ikke helt fan av det da.» Jeg ber henne om å utdype dette, og hun fortsetter:

De kan fort bli litt høye på seg selv, føler jeg. At du er i den kategorien IP3, så er du fort mye bedre enn kollegaene dine som ikke er IP3, til tross for at kollegaene dine kanskje har jobbet flere år enn deg, har flere oppdrag, flere vanlige IP-treninger. Og de har et veldig utstyrsfokus, veldig opptatt av utstyr. I stedet for å ha fokus på taktikken og selve oppdragsløsningen da, det er voldsomt utstyrsfokus på duppeditter, alt man trenger og alt man må ha med seg, og alt som må være på stell. Det er, og man må se tøff ut, kjeledress er kult, solbriller. Det nyeste av det nye, det er litt sånn da. Så jeg føler at fokuset blir mer på det enn faktisk det å bli en god polititjenesteperson da.

«Privileges in clothing and equipment» løftes frem som en velkjent markør av spesialtropper som eksklusive (Ben-Shalom & Tsur, 2018, s. 106). Idet man får godkjenning som IP3, får man revidert sin utstyrs pakke, og man blir tildelt kjeledress. Beredskapstroppen bruker kjeledress som sitt arbeidsantrekk når de kjører patrulje, så kjeledressen knyttes til dem som er høyest i statushierarkiet. Som IP4 er ikke kjeledress en del av utstyrs pakken, så kjeledressen er en tydelig, symboltung konkretisering av status som IP3. Bruk av kjeledressen til daglig oppfattes av mange som «brifing» og «flashing» av denne statusen.

Det er ikke bare menn som iscenesetter seg selv som utvalgt elite. Den andre kvinnelige IP4 jeg intervjuet, forteller at hun i utgangspunktet hadde sett for seg å søke om å bli IP3 når hun hadde fått mer erfaring. Men IP-trening til IP4 blir gjennomført sammen med IP3, og disse felles treningene økte tvilen på at IP3 var noe hun ønsket. Hun forteller:

Og da syntes jeg det rett og slett var en utrolig dårlig holdning og kultur blant, det var et stort skille da, mellom de som var IP3 og IP4, noe som jeg fikk noe dårlig følelse av. [...] Jeg vil ikke være en del av det, jeg vil ikke være en del av de spisse albuene som skal trekke hverandre ned. At man tenker mer på å vinne hele IP-treningen. I stedet for å kanskje være den som går litt bak i rekken for at andre skal få trene på å bli like god, eller på å bli bedre.

Allerede i sin henvendelse til meg hadde hun anslått at det var kulturen i UEH lokalt som var grunnen til at hun ikke ønsket å søke seg inn. Jeg hadde derfor en klar forforståelse av at det for henne, som for de andre som snakket negativt om kultur, handlet om en kultur preget av cowboymaskulinitet iscenesatt av menn. Men mens hun snakket, var kjønn så fraværende at jeg måtte spørre: «Men du kobler ikke denne kulturen til kjønn?» Hvorpå hun overrasket repliserer: «Til kjønn?» Når jeg bekrefter at det var det jeg spurte om, utbryter hun:

Nei, nei, nei, er du gæren? Det er ikke noe kjønn, nei, nei. Tvert imot, jeg synes nesten jenter kan være mer konkurranseinnstilt på mange områder enn menn. Og det tror jeg også blir fremtredende i tidligere mannsdominerte yrker. Så tror jeg også at de konkurransefaktorene blir høyere hos kvinner, fordi at de føler at de må overbevise om et eller annet, siden det har vært mannsdominert før, sånn at de føler at de må gi mer fordi man skal vise at man er ikke dårligere.

Sett utenfra oppleves kulturen i en del UEH-lag som preget av at de dyrker seg selv som en selektert elite, og de fremstår som «høye på seg selv» og med «spisse albuer». Tilsvarende rykte knytter seg til Forsvarets marinejegere – de oppfattes som «høye og mørke», «eplekjekke» og «tøffe i trynet», skriver Danielsen (2015, s. 112).

Iscenesettelse som tøff med virkemidler som kjeledress og det å fylle «riggen» med utstyr, og gjennom det markere seg som en egen, opphøyd elite, er det de fleste kommenterer når de snakker om en negativ kultur i UEH. Men én informant fremhever et mer sexistisk preg, og knytter dette til en eldre generasjon menn. Hun sier om disse eldre polititjenestemennene:

De har jo ofte mye respekt da. Altså, jeg respekter og ser jo opp til dem selv, men jeg blir jo veldig oppgitt når det snakkes om «fytte» og «homo» og litt sånne ting. Det er kun de folkene, det er kun den eldre generasjonen som snakker sånn.

En kultur hvor man dyrker et selvbilde som en kul, selektert elite, preget av cowboymaskulinitet og som noen steder også har et tydelig sexistisk preg, appellerer ikke til kvinner. En av de kvinnelige IP3-erne jeg intervjuet, er bevisst på dette, og ser det som sin oppgave å motarbeide et slikt image. Hun sier:

UEH er, på en måte, så oppskrytt, og, jeg ser for meg at mitt oppdrag i UEH det er å nedjustere den mannsjåvinistiske holdningen der vi slår oss på brystet og sier at vi er så tøff og kul. Du trenger ikke å være supermenneske for å komme inn i UEH. Hvem som helst kan klare det, så lenge du er motivert og trives med det operative. Så jeg ønsker liksom å nedjustere den der. Fordi det er litt sånn «lik» beredskapstroppen, har jeg inntrykk av, i hvert fall før jeg søkte selv så var det det jeg ble fortalt, og det flirer jeg av i dag, fordi det er ikke sånn det er i det hele tatt.

Å nedjustere en mannsjåvinistisk holdning og iscenesettelse av seg selv som en tøff, kul og selektert elite vil trolig være et vesentlig bidrag for å øke rekrutteringen. Et slikt ansvar bør ikke ligge på den enkelte IP3-er, men være et arbeid som ledelsen i større grad tar tak i og utfordrer UEH-ledere på.

Samtidig er det viktig å understreke at dette på ingen måte er den eneste fortellingen om kulturen i UEH-lagene. Tvert imot ser en slik negativ kultur ut til å gjelde et mindretall av distriktene. Inntrykket informantene formidler er altså at det er store lokale variasjoner i kulturen som preger UEH-lagene. Fortellingen om en sexistisk kultur kom fra bare én av informantene. Det som fremheves som negativt ved kulturen, er dyrkingen av seg selv som en elite som har klart å komme gjennom overgangsritualet og oppnå IP3-godkjenning. De fleste forteller om et lokalt UEH-lag med en helt annen innstilling. En av kvinnene beskriver det å jobbe som IP3 i sitt lokale UEH-lag slik:

Det er veldig, veldig fint. Ja, man blir litt ydmyk siden jeg er så ung og fersk som jeg er, sammen med alle de guttene liksom. Men jeg synes bare det er kjempefint, har bare blitt tatt godt imot, og det er veldig gøy å få lov til å jobbe med de som er såpass gode, og motivert og som har lyst til å bli gode da. Det er bare positivt.

En annen av de kvinnelige kursdeltagerne sier om sitt rurale hjemdistrikt:

UEH eller ikke, det spiller ingen trille, UEH har ikke noe sånn spesiell status oppe hos oss. Det er veldig mange steder sånn, at det er veldig kult å være UEH, men der jeg jobber så er det ... der er alle like, og du flyer ikke rundt i den her superkule kjeledressen og sånn, det er bare å glemme. Her er det på med blå-skjorta, alle er like.

Når grunnkurset hausses opp til å fremstå som så vanskelig som mulig, løfter en samtidig seg selv opp til et høyere nivå. Dersom ryktene om kurset er at det er utrolig tøft, vil egen status automatisk økes når man har lyktes og kommet gjennom kurset. I den grad kulturen i lokale UEH-lag spiller på en mytisk, særegen elite som det er ekstremt vanskelig å innlemmes i, så vil det hemme rekrutteringen av kvinner. Som en av de kvinnelige IP3-ene sier det:

Jeg tror jo at det kan være litt av årsaken til at jenter vegrer seg til å søke også. Kanskje har de dannet seg et bilde av at UEH er noe litt sånn uopnåelig, og der er det bare store sterke menn, som er nesten sånn Beredskapstroppen-folk. Det er det jo ikke! Vi kan ikke gå rundt og si at UEH er så tøft og kult, og at du må være så stor og sterk og høy og mørk, fordi det er ikke tilfellet.

Her mener jeg denne informantene er inne på noe vesentlig. Heller enn å arrangere rene kvinnekurs for å øke rekrutteringen av kvinner til IP3 er det mye som tyder på at et viktig grep vil være å avmystifisere UEH. Et bilde av at UEH er en elite som det svært vanskelig å innlemmes i, vil selvsagt føre til at færre vil tørre å prøve. Ryktene kobles samtidig til hemmelighet og mangel på informasjon. En av de kvinnelige kursdeltagerne forteller:

Ryktene på en måte om dette kurset, det er jo at det er veldig hardt. Før jeg skulle på kurs så var det mange kommentarer som «det er kaldt i november, og tenk på de tingene dere skal gjøre», og ja, hva er det vi skal gjøre da? Nei det har jeg ikke lov å si.

En realistisk kommunikasjon om hva som kreves for IP3-godkjenning, og en demping av forestillingen om UEH som en helt særegen elite vil nok være viktige tiltak for å øke rekrutteringen til IP3 generelt, og for kvinner spesielt. Her kan PHS bidra. I presentasjonen av utdanningen på phs.no opplyses det under organisering og arbeidsmåter: «Søkerne bør merke seg at utdanningen er svært krevende.» Utover dette gir ikke PHS informasjon om kurset til potensielle søkere og fremtidige kursdeltagere. PHS ber ikke tidligere deltagere om hemmelighet om kursets innhold, men det ser ut til at det er en sterk kultur for at de som allerede har vært gjennom kurset, ikke deler informasjon om hva de faktisk har gjort. Dette kan være en «arv» fra seleksjonen til Beredskapstroppen, hvor alle kursdeltagere har undertegnet en taushetserklæring som varer livet ut, og hvor mantraet «Det som skjer på Kongsvinger, blir på Kongsvinger» stadig gjentas (Stensønes, 2017, s. 27).

Både de kvinnelige og de mannlige deltagerne påpeker at det er mye hemmelighet og rykter knyttet til grunnkurset. I tillegg til privilegier med hensyn til utstyr og bekledning løftes hemmelighet frem som en viktig markør for eksklusivitet (Ben-Shalom & Tsur, 2018). Resteigne (2018, s. 157) skriver:

Since information is a major source of power, 'secret' groups will try to maintain those barriers in order to maintain their monopoly in the organization. They tend to consider themselves special, and are also

considered so by members of the out-group. Special forces reinforce this image of exclusiveness by creating exclusionary groups and 'circles of trust'.

Ved å utvide informasjonen om hva IP3-kurset egentlig innebærer, kan PHS bryte hemmeligholdet og punktere ryktene om at dette er et ekstremt vanskelig nåløye å passere. Da kan PHS få vist frem mangfoldet i kursets innhold, bredden i undervisningen og fokuset på læring.

De aller fleste av kursdeltakerne – av begge kjønn – fremhever det mentalt slitsomme ved å bli vurdert hele tiden som det verste med kurset. Men hvor mentalt slitsomt dette kurset er, har ikke vært tema i rykteflommen, og dermed har de i liten grad forberedt seg på dette. En kvinne sier:

Det har vært hardere mentalt enn jeg trodde. Fysisk så er det greit, men det jeg ikke hadde forberedt meg på, å hver eneste dag, 15 timer om dagen å bli vurdert. Det har vært det hardeste, det desidert hardeste. Og det jeg var minst forberedt på, for det har man ikke snakka om. Det man snakker om er at «du må bestå de skytingene, du må prestere på det». Men man glemmer liksom det at du må prestere fordi at det er noen som heeale [dunker i bordet] tiden følger med på deg og skriver og skriver og noterer. Så det har vært en påkjenning altså. De får kjørt oss de instruktørene her.

Det som oppleves som mest slitsomt ved IP3-kurset, får ingen plass i ryktene om kurset. Ryktene fokuserer på det *fysisk* tøffe ved kurset i så høy grad at flere er overrasket over at det ikke er tynge fysisk enn det er:

Jeg hadde nok forventa at det skulle være litt tøffere fysisk. Før jeg reiste på kurset så fikk jeg jo 100 spørsmål om jeg hadde trent godt og var forberedt. Var litt stressa på det da, at jeg ikke hadde trent godt nok. Og den Yalladagen vi hadde var jo veldig tung. Men etter det så har det jo helst vært lange dager hvor man blir sliten i hodet da. Så kanskje litt lettere fysisk enn jeg hadde forventet, og litt tynge psykisk. Altså sliten i hodet da.

Kulturen tro er det fysisk styrke det fokuseres på. Fysisk styrke har, som Finstad (2018) påpeker, tradisjonelt vært det ikoniske symbolet for politiets autoritet.

### Fokus på fysisk styrke

Kvinnene i denne studien ønsker å innlemmes i gjengen som i den ordinære tjenesten er best trent operativt. De vil bli best! Dette er det vanligste svaret på spørsmålet om hva som var motivasjonen for å søke seg inn på grunnkurset. Som én sier: «Nei, det er at jeg vil bli best mulig i alt det jeg gjør. Så hvis jeg først jobber ute på gata, så vil jeg gjøre den best mulige jobben jeg kan, og være mest mulig forberedt.» En annen av kvinnene sier:

Nei, det er noe jeg alltid har hatt lyst til, også er det liksom det å få være med de beste å få bli best mulig. Jeg har alltid sett veldig opp til de som er med, og tenkt at så god vil jeg bli også. Så rett og slett bli, ikke beste da, for det er Delta og Livvaktjenesten, men å bli så god som jeg kan bli i hvert fall.

Motivasjonen for å bli IP3 henger sammen med et utpreget konkurranseinstinkt og et ønske om å bli best mulig. Et felles personlighetstrekk for absolutt alle de kvinnelige informantene som allerede er eller søker å bli IP3, er at de alle betegner sitt konkurranseinstinkt som sterkt – de aller fleste betegner det som eksepsjonelt. En av kvinnene sier det slik:

Eh, det er farlig skyhøyt. Det skulle jeg ønske var mindre. Det er ekstremt. Jeg spiller ikke brettspill hjemme for å si det sånn. Bare det å vinne er godt nok, og hvis jeg vet at jeg ikke kan vinne, så gidder jeg ikke å delta, jeg er litt sånn.

Skal man bli best, er det om å gjøre å få trent mest mulig. De 48 timene med operativ trening man har som IP4, oppleves ikke som godt nok. De vil ha mye mer, sier en av kvinnene:

Det er det her som er muligheten til å få mer operativ trening, først og fremst i kurset og så bli innlemma i UEH hvor man får mer trening da. Så det er på en måte et ønske om å bli dyktig i jobben.

Det sterke konkurranseinstinktet er med på å gi kvinnene drivet om å ønske å bli best mulig; de ønsker å foredle seg selv som spesialtrent operativt personell. Samtidig er grunnlaget for den operative treningen at man er fysisk godt trent. Og det er disse kvinnene. Ellers ville de ikke vært på kurset. Ikke overraskende er de som er eller er i ferd med å bli IP3 svært opptatt av fysisk aktivitet i form av friluftsliv og trening. Dette gjelder uavhengig av kjønn. Når jeg spør om deres fritidsaktiviteter, er det få som nevner noe annet enn dette. Så å si alle svarer som denne kvinnelige kursdeltageren: «Mye trening, trener stort sett hver dag, reiser en del, går litt i fjellet, og ute, og på ski, både sommer og vinter. Det er stort sett det.» For denne veltrente og dedikerte gjengen fremstår ikke de rene fysiske testene som den største barrieren. Som en kvinne sier: «Det er jo noen fysiske krav som skal tilfredsstilles da, men nå er jo ikke de voldsomt høye da. De der krava for å komme inn på de fysiske testene, de kan faktisk hvem som helst komme seg gjennom.» Hvem som helst er nok å overdrive, men at de fysiske kravene ikke er vanskelige å oppfylle for treningsglade kvinner, har hun nok helt rett i.

Selv om disse kvinnene er godt trente og har bevist at de oppfyller opptakskravene, er de like fullt opptatt av at de er svakere enn gutta. Forestillingen om at de er fysisk svakere, sitter hardt i. For mange er det dette de trekker frem når jeg spør om forskjell på kvinner og menn: «Nei, de er jo fysisk overlegne, det er jo ikke til å skyve under noen stol. Det er vel den største forskjellen.» De er seg også bevisst sin fysiske underlegenhet i jobben. Én sier om forskjellen på hvordan kvinner og menn gjør en jobb:

Ja det tror jeg nok, kanskje det alltid vil være. Hvis jeg skal relatere det til politiet i forhold til hvordan man tilnærmer seg forskjellige oppdrag, så tror jeg nok kvinner har et mer bevisst forhold til egen styrke da, for det er jo ikke noe tvil om at det vi gjør kan bli veldig fysisk av og til, og at kvinner velger en tilnærming for å unngå å havne i den posisjonen hvor vi må bruke fysisk makt.

For meg som observerte disse kvinnene gjennom fysisk krevende tester og oppdrag, blir fokuset på at de er så mye svakere, litt slående. Det er riktig at kvinnene aldri var sterke, og aldri kan slå de største, sterkeste og mest veltrente av guttene. Men like fullt var det heller aldri sånn at alle kvinnene alltid var svakest. Verken på 3000 meter, i styrkeøvelser eller kollegaredning var det sånn at alle kvinnene kom sist eller tapte. Det var heller ikke ofte det var en kvinne på absolutt sisteplass. På så å si alle øvelser var det menn som endte på jumboplassen, bak den svakeste kvinnen. Jeg noterte ett unntak: på 3000-meterløpet var det en kvinne som var sist i mål, og hun var influensasyk og ble sendt hjem fra kurset etter noen dager. Det at kvinnene så å si aldri tapte en konkurranse, viser at de er over-selekterte, og at det først er når de er 110 prosent sikre på at de innfrir de fysiske kravene, at de tør å prøve seg og melde seg på kurs. Det burde jo også deltatt kvinner som i større grad blandet seg med mennene på sisteplassene i konkurransene. Dette betyr at det trolig er mange kvinner i det operative politiet som ville mestre kravene og som kunne vært selektert inn.

Samtidig som de overpresterer i forhold til de fysiske kravene, ser det ut til at forestillingen om fysisk svakhet sitter hardt i hos de kvinnelige informantene. Jeg spurte om de tenker at de som kvinner alltid er svakest, og får til svar:

Nei jeg tenker ikke det, for det er forskjeller på gutta òg. Vi er ikke alltid dårligere, det er bare at jeg tror jeg har lagt meg til den tanken da. Blir jo preget av det du hører òg, liksom sånn er det bare da.

Og ikke bare har ideen om at de alltid er svakest satt seg, men det innebærer også en oppvurdering av guttene. Hun fortsetter med å si:

En blir litt prega, men det jeg tenkte mye på var hvor mye dem klagde, disse gutta. Det var mye uffing og æsjing. Det overraska meg faktisk. Ja, det var mer klaging enn jeg hadde trodd. Men jeg har vel en tendens til å tillegge dem mer positivt kanskje.

Det er på høy tid å bryte med den tradisjonelle fortellingen om de fysisk svakere kvinnene og dermed betydningen av kvinner i politiet. Kvinnenes første inntreden i en mannsdominert etat og maskulint konnotert institusjon ble møtt med motstand (Finstad, 1998; Granér, 2004; Reiner, 2010). Politikulturens vektlegging av fysisk styrke og med det en skepsis mot i alle fall en svært høy andel kvinner i politiet har ført til at kvinners *verbale* ferdigheter har blitt frem snakket (Finstad, 2000; Lagestad, 2011; Silvestri, 2017). Tidlig forskning på kvinner i politiet har løftet frem kvinnenes evne til konfliktløsning (Horne, 1980; Sørensen & Hetle, 1985). Også i senere studier fremheves det at kvinner i politiet blitt frem snakket for sine kommunikative evner og sin omsorgsrasjonalitet (Finstad, 2000; Granér, 2004; Silvestri, 2017; Wathne, 2016; Åberg, 2001). Wathne (2016) viser at pionerkvinnene i politiet fremhever at de selv brukte en «mykere metode» enn deres mannlige kollegaers arbeidsmåte – preget av den «bestemte, røffe metoden». Ved å løfte frem slike «kvinnelige egenskaper» har både politikkvinnene selv og forskere som beskriver dem, legitimert kvinnenes plass i etaten ved at de kan løse oppgaver menn er mindre flinke til, og gjennom dette veie opp for manglende fysisk styrke (Lander, 2008). De veltrente og fysisk sterke kvinnene jeg møtte i denne studien, har tatt til seg en slik fortelling om kvinners plass i etaten, og det har festnet seg en forestilling om at de er mye svakere enn mennene. Det er kvinnene selv som holder denne forestillingen levende, og som reproducerer den. I svært liten grad er det menn som snakker om dette. Disse essensialistiske og stereotypiske oppfatningene bør det settes mer kraft inn på å motarbeide. Viktigheten av mangfold i etaten handler ikke om at kvinner har iboende evner og anlegg, men er et demokratisk spørsmål. Det handler om at mangfold er viktig for tilliten til politiet, og mangfold er en ressurs for et rettferdig og effektivt politi (Wieslander, 2018).

### **Avslutning: her «trykker skoen»**

Risikoen for å være en «enslig svale» på et grunnkurs eller trivselen på kurset er ikke der «skoen trykker». For de aller fleste ser det ut til at det å være alene kvinne eller noen få kvinner på et lag med mange mannlige kollegaer ikke har noen negativ betydning. Informantene forteller om en likestilt kultur hvor kjønn ikke er tema. Det er heller ikke med hensyn til det fysiske at «skoen trykker». Denne studien indikerer at kvinner med en interesse for trening og fysisk aktivitet ikke har problemer med å bestå de fysiske kravene til å søke om plass på «Grunnutdanning for innsatspersonell kategori 3». Tvert imot ser det ut til at kvinnene er over-selekterte, slik at de som prøver seg på kurset, ligger langt over den lista som er lagt av PHS når det gjelder fysisk styrke og utholdenhet. Dette betyr at det trolig finnes et stort potensial blant kvinner som jobber operativt, som kan tilfredsstillende kravene til opptaksprøvene og rekrutteres som IP3, selv om de ikke er fullt så fysisk sterke som kvinnene jeg møtte på kurs.

Der skoen ser ut til å trykke, er mangelen på transparens når det gjelder hva som kreves, og kulturen i enkelte UEH-lag. Når kulturen i enkelte UEH-lag preges av å dyrke et image



som myteomspunnet, selektert og kul elite preget av cowboymaskulinitet, kan dette bidra til at aktuelle kvinnelige kandidater betakker seg. Det bør derfor arbeides aktivt med å avmystifisere UEH, og gjennom en realistisk formidling av hva som kreves vil «sprading i kjele-dress» miste noe av sin kraft. Et enkelt grep for å bidra til slik avmystifisering kan PHS ta ved å gi tydelig informasjon om kursets innhold. For i større grad å appellere til kvinner (og sikkert mange menn) bør det også gis mer informasjon om at det er læring og ikke «yalling» som står i fokus gjennom grunnutdanningen. Det bør også være mulig å organisere inntaket til grunnutdanningen slik at PHS lettere kan sørge for at det samles flere kvinner på samme utdanning, uten å måtte rette spørsmålet ut i distriktene. Der plukkes, som vist, dette ned som «Kvinnekurs», med dertil hørende bismak og mistanke om lavere kvalitet.

Som nevnt innledningsvis er det ikke bare i UEH at kvinneandelen er lav. Dette gjelder alle spesialavdelinger med spesialtrent operativt personell som Beredskapstroppen, Livvaktjenesten, Hundetjenesten, Bombegruppa, Helikoptertjenesten, Krise- og gisselforhandlere, Teknisk og taktisk spaning, Spesielle Operasjoner og Innsatsledere. Denne studien har trolig stor overføringsverdi til alle disse spesialavdelingene. Mer tydelig og klar informasjon om hva som kreves for å bli innlemmet, hva arbeidsoppgavene består i, og avmystifisering vil trolig appellere til nye generasjoner av godt trente og operativt innstilte kvinner i norsk politi.

## Takk

Takk til anonyme fagfeller, samt til Annick Prieur, Johanne Yttri Dahl og Jenny Maria Lundgaard for svært kloke og nyttige innspill til teksten. Takk også til informantene som etter lange, slitsomme kursdager stilte til intervju og bidro til at studien ble gjennomført.

## Referanser

- Andersson, S. (2003). *Ordnande praktiker : en studie av status, homosocialitet och maskuliniteter utifrån två närpolisorganisationer*. Stockholm: Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet.
- Archbold, C.A. & Schulz, D.M. (2008). Making Rank: The Lingering Effects of Tokenism on Female Police Officers' Promotion Aspirations. *Police Quarterly*, 11(1), 50-73. <https://doi.org/10.1177/1098611107309628>
- Ben-Shalom, U. & Tsur, Y. (2018). Service Cultures and collective military actions. I J.G. Turnley, K. Michael & E. Ben-Ari (red.), *Special Operations Forces in the 21 st Century. Perspectives from the Social Sciences*. London: Routledge.
- Breivik, G. & Gilberg, R. (1999). *Hvorfor ble de beste best? Barndom, oppvekst og idrettslig utvikling hos 18 av Norges mestvinnende idrettsutøvere. Skrifter i utvalg*. Oslo: Norges idrettshøgskole, Institutt for samfunnsfag.
- Brown, J. & Heidensohn, F. (2000). *Gender and policing : comparative perspectives*. Basingstoke: Macmillan.
- Connell, R. (1995). *Masculinities*. Cambridge: Polity Press.
- Danielsen, T. (2012). «Hos oss sitter kulturen i hjertet» – en antropologisk studie av kultur i Marinejegerkommandoen. *FFI-rapport 2012/00516*. Forsvarets forskningsinstitutt. Hentet fra <https://www.ffi.no/no/Rapporter/12-00516.pdf>
- Danielsen, T. (2015). *Making Warriors in the Global Era*. University of Oslo.
- Eide, T.H. & Lauritzen, T. (2016). «Jeg unner ingen den følelsen!» En diskusjon om følelser, kvinner og kvotering i Forsvaret. I S. Halrynjo & M. Teigen (red.), *Ulik likestilling i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal.
- Eng, H. (2000). Maskulinitet = menn? *Tidsskrift for kvinneforskning*, nr. 3-4.
- Fangen, K. & Sellerberg, A.-M. (red.) (2011). *Mange ulike metoder*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

- Fekjær, S.B. (2012). Samme utdanning – ulike jobb? Spesialiseringspreferanser hos kvinnelige og mannlige politistudenter. *Nordisk Tidsskrift for Kriminalvitenskap*, 99(2), 217–237. <https://doi.org/10.7146/ntfk.v99i2.71799>
- Fielding, N. (1994). Cop canteen culture. I T. Newburn & E.A. Stanko (red.), *Just boys doing business: men, masculinity and crime*. London: Routledge.
- Finstad, L. (1998). En av gutta? Om kjønn i politiet. I A. Kongstad, B. Kyvsgaard & A. Storgaard (red.), *Kvinner på randen*. Aarhus: Aarhus Universitetsforlag.
- Finstad, L. (2000). *Politiblikket*. Oslo: Pax.
- Finstad, L. (2005). En av gutta? Om kjønn i politiet. I M. Egge & J. Strype (red.), *Politirollen gjennom 100 år: Tradisjon og endring*, s. 192–202. Oslo: Politihøgskolen.
- Finstad, L. (2018). *Hva er politi* (bd. 67). Oslo: Universitetsforlaget.
- Forsvaret (2018). *Forsvarets årsrapport*. Statistikk. Hentet fra <https://forsvaret.no/aarsrapport/statistikk/personell>
- Granér, R. (2004). *Patrullerande polisens yrkeskultur*. Lund: Socialhögskolan, Lunds Universitet.
- Granér, R. (2014). Selvstendige sheriffer eller lojale byråkrater – om patruljerende politis yrkeskulturer. I P. Larsson, H.I. Gundhus & R. Granér (red.), *Innføring i politivitenskap*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Haake, U., Rantatalo, O. & Lindberg, O. (2017). Police leaders make poor change agents: leadership practice in the face of a major organisational reform. *Policing and Society. An International Journal of Research and Policy*, 27(7), 764–778. <https://doi.org/10.1080/10439463.2015.1099653>
- Haarr, R.N. & Morash, M. (2013). The Effect of Rank on Police Women Coping With Discrimination and Harassment. *Police Quarterly*, 16(4), 395–419. <https://doi.org/10.1177/1098611113489888>
- Horne, P. (1980). *Women in law enforcement* (2. utg.). Springfield, Ill: Charles C. Thomas.
- Jon, N. (2007). *En skikkelig gutt: arbeidet med å forme en passende maskulinitet på Foldin verneskole 1953–1970* (bd. nr. 31/2007). Oslo: Unipub.
- Jon, N. (2014). Transforming Cowboy Masculinity into Appropriate Masculinity. I I. Lander, S. Ravn & N. Jon (red.), *Masculinities in the criminological field: Control, vulnerability and risk-taking*. Farnham: Ashgate.
- Kanter, R.M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Lagestad, P. (2011). *Fysisk styrke eller bare prat. Betydningen kjønn har i fysisk aktivitet og politiets ordenstjeneste*. Oslo: Norges idrettshøgskole.
- Lander, I. (2008). Varför finns det inga fjollor på polisutbildningen? Mångfaldssträvanden inom svensk poliskår – kvalitet eller kvantitet? I R. Granér & P. Larsson (red.), *Policing in Scandinavia. Proceedings from the conference on policeresearch in Växjö august 2007* (bd. nr. 005-2008). Växjö University Studies in Policing.
- Lander, I. (2014). Doing the right masculinities right. The police force as gendered practices. I I. Lander, S. Ravn & N. Jon (red.), *Masculinities in the criminological field: Control, vulnerability and risk-taking*. Farnham: Ashgate.
- Lauritz, L. E. (2009). *Spirande polisidentiteter: En studie av polisstudenters och nya polisens professionella identitet*. Handelshögskolan, Umeå Universitet.
- Loftus, B. (2010). Police occupational culture: classic themes, altered times. *Policing and Society. An International Journal of Research and Policy*, 20(1), 1–20. <https://doi.org/10.1080/10439460903281547>
- Lorentzen, J. (2004). *Maskulinitet: blick på mannen gjennom litteratur og film* (bd. nr. 8). Oslo: Spartacus.
- McCarthy, D.J. (2013). Gendering 'soft' policing: Multi-agency working, female cops, and the fluidities of police culture/s. *Policing and Society. An International Journal of Research and Policy*, 23(2), 261–278. <https://doi.org/10.1080/10439463.2012.703199>
- Mühleisen, W. (2002). *Kjønn i uorden. Scenestilling av kjønn og seksualitet i eksperimentell talkshowunderholdning på NRK fjernsynet*. Universitetet i Oslo.
- NESH (2020). *Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora*. Hentet fra <https://www.etikkom.no/FBIB/Praktisk/Forskningsetiske-enheter/Nasjonalt-forskningsetisk-komite-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora/>
- Nordberg, T. (2018). Intern kjønnssegregering i politiet – lederes oppfatninger om ansattes kjønnede kompetanse og tidsbruk. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 59(04), 373–392. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291x-2018-04-03>

- Olsvik, V.M. & Lauritzen, T. (2014). *Stigespillet : unge kvinners karriereløp i Forsvaret : et delprosjekt i studiet av rekruttering, sosialisering og militær kjernekompetanse i Forsvaret, 2011–2014* (bd. 08/2014). Lillehammer: Østlandsforskning.
- Persson, A. & Sundevall, F. (2019). Conscripting women: gender soldiering and military service in Sweden 1965–2018. *Women's History Review*. Hentet fra <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09612025.2019.1596542>
- pshs.no (2020). *Innsatspersonell kategori 3, grunnutdanning*. Hentet fra <https://www.politihøgskolen.no/etter-videreutdanning/operativt-politiarbeid/grunnutdanning-innsatspersonell-kategori-3/>
- Politidirektoratet (2015). *Prosjekt UEH i nye politidistrikter. Kompetanse: Utdanning og trening sentralt og lokalt*. Oslo.
- Politidirektoratet (2017a). *Rammer og retningslinjer for etablering av nye politidistrikter*. Oslo.
- Politidirektoratet (2017b). *Personalrapport for politiet 2013-2017*. Hentet fra <https://www.politiet.no/globalassets/personalrapport-for-politiet-2013-2017.pdf>
- Politihøgskolen (2019). *Opptaksrapport 2019*. Oslo: Politihøgskolen.
- Rabe-Hemp, C. (2008). Survival in an «all boys club»: Policewomen and their fight for acceptance. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 31(2), 251–270. <https://doi.org/10.1108/13639510810878712>
- Reiner, R. (2010). *The politics of the police* (4. utg.). Oxford: Oxford University Press.
- Resteigne, D. (2018). Aiming to punch above their weight. I J.G. Turnley, K. Michael & E. Ben-Ari (red.), *Special Operations Forces in the 21 st Century. Perspectives from the Social Sciences*. London: Routledge.
- Rones, N. (2015). «Men det er også det at vi blir sett på som en sånn jentegjeng, at alle bare er jenter i Saniteten»: utvalgte funn fra avhandlingen *The Struggle over Military Identity og konsekvenser av dette*. Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt FFI.
- Rones, N. & Steder, F.B. (2017). «Herregud, skal troppen ha bare jenter?»: en evaluering av Jegertroppen ved Forsvarets spesialkommando (bd. 17/16485). Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt FFI.
- Seklecki, R. & Paynich, R. (2007). A National Survey of Female Police Officers: An Overview of Findings. *Police Practice and Research*, 8(1), 17–30. <https://doi.org/10.1080/15614260701217941>
- Silvestri, M. (2003). *Women in charge : policing, gender and leadership*. Cullompton: Willan.
- Silvestri, M. (2017). Police Culture and Gender: Revisiting the «Cult of Masculinity». *Policing*, 11(3), 289–300. <https://doi.org/10.1093/polic/paw052>
- Skolnick, J.H. (1966). *Justice without trial : law enforcement in democratic society*. New York: Wiley.
- Stensønes, M. (2017). *På vår vakt : beretninger fra politiets beredskapstropp*. Oslo: Aschehoug.
- Sørensen, B.A. & Hetle, A. (1985). *Oppgavemestring og arbeidsorganisasjon i politi- og lensmannsarbeid* (bd. 15/1985). Oslo: Arbeidsforskningsinstituttene, Arbeidspsykologisk institutt.
- Wathne, C.T. (2016). Kvinners plass i politiet i lys av arbeidsmetoder. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 39(1), 3–23. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2016-01-02>
- West, C. & Zimmermann, D.H. (1987). Doing gender. *Gender and Society*, 1, 125–151.
- Westley, W.A. (1953). Violence and the police. *American Journal of Sociology*, 59(1), 34–41. <https://doi.org/10.1086/221264>
- Wieslander, M. (2018). Marginalised voices in the inclusive recruitment discourse: a dilemma of inclusion/exclusion in the (Swedish) police. *European Journal for Research on the Education and Learning of Adults*, 9(1), 61–77. <https://doi.org/10.3384/rela.2000-7426.rela9106>
- Österlind, M. & Haake, U. (2010). The leadership discourse amongst female police leaders in Sweden. *Advancing Women in Leadership*, 30(16). Hentet fra <https://awl-ojs-tamu.tdl.org/awl/index.php/awl/issue/view/8>
- Østli, K.S. (2009). *Politi og røver*. Oslo: Cappelen Damm.
- Åberg, B. (2001). *Samarbete på könsblandade arbetsplatser : en könsteoretisk analys av arbetsdelning mellan kvinnor och män i två yrken : akutsjuksköterskor och ordningspoliser*. Örebro: Universitetsbiblioteket.
- Åse, C. (2000). *Makten att se : om kropp och kvinnlighet i lagens namn*. Malmö: Liber.