

Kjønnsbalanse i operative stillinger

En empirisk fundert litteraturstudie

BACHELOROPPGAVE (OPPGAVE03)

Politihøgskolen

2023

Kand.nr: 362

Antall ord: 7462

Sammendrag

Andelen kvinner i operativ tjeneste ligger på omtrent 25%, til tross for rundt 60% kvinnelige studenter på Politihøgskolen (Politidirektoratet, 2022, s. 18-19). Empirien viser en kompleks årsakssammenheng om hvorfor kvinneandelen i operative stillinger er lav. Strukturelle faktorer, som arbeidstidsorganisering, er en medvirkende årsak. Videre ser man en viss grad av kjønnsbasert selvseleksjon, hvor man vurderer sin egen egnethet til arbeidsoppgaver ut fra kjønn. Det kan også være uklarheter i hva som kreves for å jobbe operativt. Samtidig ser man kulturelle faktorer som kan medvirke til at kvinner slutter. Dette kan være homososiale «gutteklubber», eller seksualisert maktmisbruk. Den komplekse årsakssammenhengen gjør det også utfordrende å finne konkrete kunnskapsbaserte tiltak. Men tilrettelegging vil kunne være et viktig tiltak. Samtidig trengs mer åpenhet om hva som kreves for å være egnet til operativ tjeneste, slik at kvalifiserte kvinner søker. Noen steder kan det også kreves holdningsendringer, da vikarierende argumenter ligger til grunn for vurderinger av egnethet. Videre må man jobbe med å motivere kvinner til å jobbe operativt. For at dette skal ha effekt må empiri og tiltak bli systematisk anvendt.

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	2
Innholdsfortegnelse	3
1.0 Innledning	4
1.1 Tema og problemstilling.....	4
2.0 Metode	5
2.1 Forforståelse	5
2.2 Litteratursøk og kildekritikk.....	6
2.3 Relevans og avgrensning.....	7
2.4 Begrepsavklaring.....	8
3.0 Analyse og drøfting	9
3.1 Hvorfor blir ikke kvinner værende i operative stillinger?	9
3.1.1 Positive funn:	9
3.1.2 Negative funn.....	12
3.2 Kunnskapsbaserte tiltak.....	13
3.2.1 Tilrettelegging.....	14
3.2.2 Åpenhet, motivasjon og holdninger.....	16
3.3 Forsknings spørsmål 3: Jevnere kjønnsbalanse.....	21
4.0 Avslutning	23
4.1 Konklusjon	24
Litteraturliste.....	25

1.0 Innledning

I 2021 var det 60% kvinnelige studenter ved Politihøgskolen (Politidirektoratet, 2022, s. 18-19). Samtidig ligger andelen kvinner i *operative stillinger* på omtrent 25%.

Som kvinnelig politistudent i praksis bet jeg meg merke i disse forskjellene. Jeg la merke til at mine kvinnelige kolleger for det meste var sivilt ansatte, eller jobbet med for eksempel etterforskning. Dette overrasket meg, da min opplevelse fra Politihøgskolen var at vi var mange kvinnelige studenter med ønske om å jobbe operativt. Hvor ble det av kvinnene med en brennende interesse for det operative fagfeltet, og hva gjorde at de forsvant? Dette spørsmålet motiverte meg til å se nærmere på dette temaet, og dannet grunnlaget for denne oppgaven.

Hverdagen som politibetjent i en operativ stilling er preget av en rekke forskjellige arbeidsoppgaver og en stor grad av mangfold. Politidirektoratet anser det derfor som viktig at politiet gjenspeiler befolkningssammensetningen (Politidirektoratet, 2022, s. 15). Når det gjelder likestilling i politiet er det ingen tvil om at utviklingen har vært stor, og tallene fra Politihøgskolen viser at det i utgangspunktet ikke er et problem å rekruttere kvinner til grunnutdanningen. Likevel ser det ut til at det foregår en kjønnssegregering innad i politietaten. Ifølge Finstad (2000) gir politikvinner noe «positivt annerledes» til politirollen, og en jevnere kjønnsbalanse i operative stillinger vil derfor kunne være formålstjenlig for politiarbeidet (s. 102).

Politidirektoratet har definert det som et mål å øke andelen kvinner i operative stillinger (Politidirektoratet, 2022, s. 18). For å lykkes med dette må man ha kunnskap om *hvorfor* kvinneandelen i operative stillinger er lav, samt hvilke tiltak som vil kunne ha effekt.

1.1 Tema og problemstilling

Den lave andelen kvinner i operative stillinger danner grunnlaget for temaet til denne oppgaven, som er *kvinner i operativ tjeneste*. I arbeidet med oppgaven har jeg avdekket kunnskapshull når det kommer til hva som kan gjøres for å øke andelen kvinner i operativ tjeneste. For å svare på dette må man også vite *hvorfor* det er få kvinner som jobber operativt. Den overordnede problemstillingen for oppgavene er derfor:

«Hvorfor kvinner ikke blir værende i operative stillinger, og kunnskapsbaserte tiltak som kan utjevne kjønnsbalansen.»

Med utgangspunkt i problemstillingen skal jeg belyse følgende forskningsspørsmål:

1. Hvorfor blir ikke kvinner værende i operative stillinger?
2. Hvilke kunnskapsbaserte tiltak er aktuelle?
3. Hvordan kan forskningsspørsmål 1 og 2 anvendes for å utjevne kjønnsbalansen?

Disse vil bli besvart i oppgavens hoveddel som inneholder analyse og drøfting. Resultat og drøfting slås sammen i oppgaven. Svarene vil flettes sammen i oppgavens avslutning og konklusjon.

2.0 Metode

Jeg har valgt å undersøke problemstillingen gjennom en litteraturstudie. Det vil si at mine undersøkelser og min drøfting er basert på eksisterende forskning og litteratur (Dalland, 2017, s. 207). Problemstillingen min egner seg godt til denne metoden, da det allerede finnes en god mengde litteratur om kvinner i politiet.

Ifølge Grønmo (2016) er metode «de konkrete fremgangsmåtene for opplegg og gjennomføring av spesifikke vitenskapelige studier.» (s. 43). Denne oppgaven er en empirisk fundert litteraturstudie, som innebærer at jeg analyserer og drøfter forskning. Denne metodebruken vil påvirke arbeidet mitt, blant annet gjennom at jeg er avhengig av å finne relevant forskning. Hvilken type forskning som anvendes vil også ha innvirkning på oppgaven. Oppgavens hovedkilder er kvalitativ forskning, foretatt på mindre grupper intervjuobjekter. Dette medfører at empirien kanskje ikke kan generaliseres og overføres, men heller ses i sammenheng med annen forskning.

Oppgaven vil kunne fungere som en forstudie for videre forskning på området.

2.1 Forforståelse

Forforståelse handler om hvilke tanker jeg har om problemstillingen fra start (Dalland, 2017, s. 213). Forforståelsen vil kunne påvirke hvordan vi ser på ting, og dette skjer helt ubevisst.

Når jeg starter arbeidet med denne oppgaven, må jeg være bevisst min egen posisjon i forhold til tema. Jeg er selv en kvinnelig politistudent med et ønske om å jobbe operativt, og dette vil kunne påvirke hvordan jeg leser og tolker litteratur på området. En mulig utfordring vil kunne være å se egne utfordringer knyttet til faktorer denne oppgaven kan berøre. Videre opparbeidet jeg meg noen erfaringer i praksisåret på Politihøgskolen. Dette kan i verste fall føre til at jeg går i bekreftelsesfellen. Bekreftelsesfellen innebærer at man ilegger informasjon som underbygger ens egne antagelser mer vekt enn annen informasjon (Bjerknes & Fahsing, 2018, s. 94-95). Derfor må jeg være oppmerksom på at mine erfaringer og tanker ikke nødvendigvis samsvarer med funnene i litteraturen. Dette må jeg ha i bakhodet under arbeidet med oppgaven, slik at jeg forholder meg åpen til alle synspunkter.

Videre har jeg også gjort meg noen tanker om hvilke spørsmål og problemer jeg tror vil bli aktuelle i arbeidet med oppgaven. For det første tror jeg dette er et vanskelig og komplekst tema, noe som vil gi utslag i oppgaven. Jeg tror oppgavens problemstilling viser til en komplisert årsakssammenheng. Blant annet ved å påpeke noen kanskje ubevisste holdninger i politiet, som leder til vikarierende argumenter. Disse argumentene tror jeg kan brukes til å forklare hvorfor kvinner ikke blir værende i operative stillinger. Til slutt tror jeg det kan bli aktuelt å se på hvilke oppdragstyper politiet faktisk har. Dette tror jeg vil kunne underbygge det faktum at noen argumenter faktisk er vikarierende, og kanskje ikke holder mål.

I slutten av oppgaven vil jeg se tilbake på min egen forforståelse og metodebruk. Dette for å foreta en evaluering av blant annet generalitet og kvalitet i oppgaven.

2.2 Litteratursøk og kildekritikk

Denne oppgaven berører tema som likestilling og turnusarbeid, noe det finnes en god del litteratur om. Derfor er det viktig å finne den litteraturen som er relevant for min oppgave. For å søke etter relevant litteratur har jeg brukt Oria, som er Politihøgskolens søketjeneste. Der har jeg søkt i både Politihøgskolens bibliotek og Norske fagbibliotek. For å utvide søkene mine har jeg tidvis også brukt Google Scholar. Jeg har også valgt å inkludere to artikler fra henholdsvis NRK og Politiforum. Jeg valgte å inkludere disse da de ga interessante synsvinkler på problemstillingen.

Ved søk etter litteratur har jeg brukt søkeord som for eksempel «likestilling i politiet» og «kvinner i politiet». For å filtrere ut den mest aktuelle litteraturen har jeg forsøkt å finne nyere litteratur. Samtidig er problemstillingen av en slik art at det også er aktuelt å se på litteratur tilbake i tid, for å kunne se en eventuell utvikling. Derfor vil oppgaven også benytte noe eldre litteratur for å få en bedre forståelse for tema og problemstilling. Dette har ført til at jeg har funnet litteratur og forskning som passer godt til problemstillingen, og det oppgaven søker å belyse.

Jeg har brukt flere utgivelser av Liv Finstad for å belyse kvinners posisjon i politiet. Forskning av Tanja Nordberg, Nina Jon, Dag Ellingsen og Ulla-Britt Lilleaas spilt en svært sentral rolle i arbeidet med denne oppgaven. Masteroppgaven til Geir Inge Davidsen og Lars Reiersen har også vært viktig.

2.3 Relevans og avgrensning

I politiets handlingsplan for 2022 – 2025 har Politidirektoratet definert en rekke mål (Politidirektoratet, 2022, s. 12). Et av satsningsområdene i handlingsplanen er rekruttering og arbeidsmiljø. Under dette området er et av premissene som er nevnt kjønnsbalanse i operative stillinger. Det kommer frem at det skal utarbeides en egen plan for å øke andelen kvinner i operativ tjeneste i politiet. Dette viser at det er et definert mål å øke andelen kvinner i operativ tjeneste, og derfor er det aktuelt å se på hvordan man kan nå målet. Denne oppgaven vil derfor ikke gå inn på *hvorfor* politiet ønsker en jevnere kjønnsbalanse i operative stillinger. Handlingsplanen har definert det som et mål med jevnere kjønnsbalanse. Jeg legger derfor til grunn at politiet ønsker flere kvinner i operative stillinger.

Det fremkommer også av politiets handlingsplan at det er satt måltall for å øke andelen kvinner i lederstillinger. Dette henger indirekte sammen med målet om å øke andelen kvinner i operative stillinger, da operativ erfaring er viktig for å bli kvalifisert til lederjobber i politiet (Øystese, 2020). Dette vil ikke bli spesifikt drøftet i denne oppgaven, men det er med på å vise viktigheten av en jevnere kjønnsbalanse i operative stillinger.

Videre vil denne oppgaven kunne berøre noen tema som kunne vært interessante å drøfte på samfunnsnivå, spesielt med tanke på likestilling. Jeg velger likevel å fokusere på strukturer innad i politietaten, da det er best egnet til å svare spesifikt på problemstillingen.

2.4 Begrepsavklaring

Innsatspersonell:

Innsatspersonell (IP) er tjenstepersoner som «regelmessig utfører døgnkontinuerlig vakt- og beredskapstjeneste og tjenstepersoner i livvaktjeneste» (Politidirektoratet, 2020, s. 41).

Innsatspersonell er inndelt i kategorier fra 1 til 4 etter kompetanse.

Beredskapstroppen:

Beredskapstroppen er «politiets nasjonale innsatsenhet mot terror og organisert annen alvorlig kriminalitet» (NOU 2017:9, s. 56). Beredskapstroppen består av innsatspersonell kategori 1 (IP1).

Innsatspersonell kategori 2:

Livvaktjenesten består av innsatspersonell kategori 2 (IP2) (NOU 2017:9, s. 56). Denne IP-graden vil ikke nevnes nærmere i denne oppgaven.

Utrykningsenheten (UEH):

UEH består av innsatspersonell kategori 3 (IP3). IP3 er et kompetansenivå som ligger mellom de Nasjonale beredskapsressursene og IP4 (NOU 2017: 9, s. 56-57). De er spesialtrent på skarpe oppdrag og uønskede hendelser. I UEH er kvinneandelen på 8% (Jon, 2020, s. 200). Dette medfører at når det forskes på kvinneandelen i operative stillinger i politiet er fokuset ofte på UEH. Dette gjenspeiles også i denne oppgaven.

Innsatspersonell kategori 4:

Etter bestått Politihøgskole og godkjenning på politiets skytevåpen er man kategorisert som innsatspersonell 4 (IP4) ved ansettelse i et politidistrikt (NOU 2017: 9, s. 57). IP4 danner politiets grunnleggende beredskapsressurs. Statusen opprettholdes gjennom årlig IP-trening med krav til 48 treningstimer samt godkjenning på våpen.

3. 0 Analyse og drøfting

Denne delen av oppgaven vil søke å svare på problemstillingen gjennom forskningsspørsmålene.

3. 1 Hvorfor blir ikke kvinner værende i operative stillinger?

For å kunne si noe om hvordan man kan rekruttere og beholde kvinner i operative stillinger er det nødvendig å se på årsakene til at dette er en utfordring. Vi må stille oss spørsmål om hvorfor kvinner ikke blir værende i operativ tjeneste, eller ikke blir rekruttert overhodet. Dette kapitlet vil ta for seg empirien på området, og til slutt se på negative funn.

3.1.1 Positive funn:

Operativ tjeneste i politiet er nært forbundet med å jobbe turnus. Dette kan innebære en rullering av dag-, kvelds- og nattvakter. Davidsen og Reiersen (2010) peker på turnus som en viktig faktor til hvorfor kvinner slutter i ordenstjeneste. De fant i sin studie at turnusarbeid i kombinasjon med omsorg for barn var den viktigste årsaken til at de sluttet. Nattvakter var den delen av turnusen som gjorde størst utslag, da de var mest utfordrende å kombinere med omsorg for barn. Samtidig finner Davidsen og Reiersen (2010, s. 104) at tiltak som redusert stilling eller tilrettelegging *ikke* ville hatt særlig effekt. Dette fordi mangelen på slike muligheter viste seg å være lite problematisk for utvalget i studien.

Kvinner uten barn oppga i større grad enn menn uten barn nattvakter som en viktig årsak til at de sluttet i ordenstjenesten (Davidsen & Reiersen, 2010, s. 104). Dette kan ha ulike årsaker. Det kan komme av at nattevakter er de vaktene som passer dårligst overens med familieliv, og at kvinner i større grad enn menn planlegger for et fremtidig familieliv. Det kan også henge sammen med konsekvensene nattevakter kan medføre. Enkelte studier tyder på at menn mestrer skiftarbeid i større grad enn kvinner (Lee et al., 2019, s. 8).

Samtidig er arbeidstidsorganiseringen ved ordenstjenesten en faktor som er med på å flytte kvinner til etterforskningsavdelinger (Nordberg, 2018, s. 373). Dette fordi lederne mener tilrettelegging av arbeidstiden er gjennomførbart i større grad på etterforskningsavdelinger, og at kvinner i større grad enn menn tilpasser arbeid ut fra familiesituasjon. Sykepleiere er et kvinnedominert yrke hvor mange jobber turnus. Hos kvinnelige sykepleiere jobber 45% deltid, mens det for politiet kun gjelder 1,2% (Nordberg, 2018, s. 377-379). Å flytte over til etterforskningsavdelinger er den tilpasningen kvinnene tilbys av arbeidsgiver, til tross for at noen fedre på ordensavdelinger har noe tilpasset arbeidstid (Nordberg, 2018, s. 389). Dette viser at det faktisk er mulig med tilrettelagt arbeidstid, også ved ordensavdelinger. Men det at kvinner søker seg over til etterforskningsavdelinger forstås som et valg kvinnen tar selv, samtidig som det er det alternativer hun får når hun trenger tilrettelagt arbeidstid. Dette er med på å øke kjønnssegregeringen i politiet (Nordberg, 2018, s. 389).

Kjønnsfordelingen, eller kjønnssegregering, innad i politiet kan forstås som et uttrykk for konvensjonelle holdninger om hva man er mest egnet til ut fra kjønn (Finstad, 2000, s. 239). Historisk sett var det slik kvinner fikk innpass i politiet; for å jobbe innen fagfelt som barn, seksuallovbrudd og vold i nære relasjoner. Kvinner kan også bli vurdert til å være best egnet til tjeneste som krever verbale ferdigheter, mens menn er best egnet til det som krever fysisk makt (Lagestad, 2010, s. 142). Finstad (2000) viser også til at det er en mulighet at denne kjønnssegregeringen skjer på grunn av en «kjønnsbasert selvseleksjon» (s. 240). Allerede på Politihøgskolen ser man forskjeller i preferanser hos kjønnene. Mannlige studenter tror det er mest sannsynlig at de vil jobbe innen orden, etterretning eller som spesialisert operativt personell (Fekjær, 2012, s. 226). Kvinnelige studenter tror det er mest sannsynlig at de jobber med forebygging eller etterforskning om ti år (Fekjær, 2012, s. 226). Hva dette kommer av er

noe uklart, og det er derfor interessant å se på hva som gjør at man har forskjellige preferanser og hvorfor man vurderer sin egen egnethet ut fra kjønn.

Kjønnssegregering innad i politiet er ikke nødvendigvis den eneste forklaringen på hvorfor kvinner forsvinner fra operative stillinger. Ser man på politiet generelt, og også på Politihøgskolen, ser man at kvinner i noe større grad enn menn slutter (Alecú & Fekjær, 2020, s. 1). Dette vil si at noen kvinner ikke bare forsvinner fra operativ tjeneste, men fra politiet i sin helhet. Dette kan være en medvirkende årsak til at kvinneandelen er såpass lav i operativ tjeneste. Men det kan likevel ikke forklare det i sin helhet, på grunn av kjønnssegregeringen i de forskjellige avdelingene.

En studie identifiserte et behov for å «avmystifisere» UEH-kurs (Jon, 2020, s. 199). Studien fant at UEH-kursene har rykte på seg for å være fysisk krevende, selv om det kanskje ikke stemmer. Kvinnene som søkte seg til UEH viste seg også i stor grad å være «over-selekterte» på de fysiske testene. Samtidig trodde kvinnene de var fysisk underlegne sammenlignet med de mannlige søkerne, noe som også kan forklare hvorfor kvinner ikke søker. Studien pekte på at kvinner ikke er fysisk svake eller ikke kapable til å være med i UEH. Mange kvinner kan tenke at de ikke når opp, og unnlater derfor å søke. På denne måten kan UEH gå glipp av mange kvalifiserte, kvinnelige søkere. Dette viser at det trengs mer åpenhet rundt hva som faktisk kreves på kurset og i jobben. Det er også et behov for mer åpenhet rundt kulturen i UEH-lagene. Jon (2020, s. 214-215) sier UEH-lag kan oppfattes som preget av «cowboymaskulinitet». Med denne typen omdømme kan operative kvinner tenke at UEH har en kultur som ikke er noe for dem.

Maskulinitetskultur har historisk sett vært en stor del av politiets yrkeskultur, og dette har ført til konsekvenser for hvordan en forholder seg til kvinnelig publikum og kolleger (Finstad, 2018, s. 100). Denne kulturen tar nå mindre plass i yrkeskulturen, men det finnes fremdeles enkelte maskulinitetskulturer i deler av politiet. I UEH kan man nevne «gutteklubben grei», som blir beskrevet som en indre sirkel (Ellingsen & Lilleaas, 2020, s. 291). Det sies at de som er med i klubben blant annet trener sammen og går med egne uniforms effekter. Som navnet tilsier, består denne indre sirkelen kun av menn. «Gutteklubben grei» er en homososial kultur, hvor mennene dyrker sitt samhold og på denne måten ekskluderer kvinner. Det må nevnes at denne studien er basert på intervjuer fra 2018. Politimesteren i det aktuelle distriktet sa i 2020

at de lenge hadde arbeidet med å «rydde opp» i denne kulturen (Ellingsen & Lilleaas, 2020, s. 292-293).

Videre peker Ellingsen og Lilleaas (2020) på seksualisert maktmisbruk. Dette er ikke spesielt knyttet til UEH, men hele distriktet i den aktuelle studien. Dette dreier seg om enkelte menn som utnytter den maktposisjonen de er i ovenfor kvinner seksuelt. Dette er i hovedsak knyttet til studentene som har praksis i distriktene. Denne kulturen er ikke like kjent som den homososiale kulturen, da den kan foregå mer i det skjulte (Ellingsen & Lilleaas, 2020, s. 295). Menn med mer makt enn de kvinnelige studentene utnytter sin posisjon og får kvinnene med på ting som ikke ville blitt «offentlig akseptert» (Ellingsen & Lilleaas, 2020, s. 295).

Likevel finnes det tall som viser at operative kvinner føler seg likestilt med sine mannlige kolleger (Jon, 2021, s. 1565). I den grad kvinnene i denne studien følte seg forskjellsbehandlet på grunn av kjønn var det av eldre og overordnede menn, ikke de jevnaldrende kollegene. Videre opphørte denne forskjellen når kvinnene sa fra om at de følte seg forskjellsbehandlet.

Vi har nå sett at empirien viser en kompleks årsakssammenheng til hvorfor kvinner forlater, eller ikke blir rekruttert til, ordenstjenesten. Det kan være snakk om strukturelle faktorer, som arbeidstidsorganisering. Dette kan henge sammen på manglende tilrettelegging fra arbeidsgiver. Videre kan det også skje en kjønnsbasert selvsleksjon, hvor man vurderer sin egen egnethet til ulike arbeidsoppgaver ut fra kjønn. Det kan også være uklarheter i hva som faktisk kreves for å jobbe operativt, da vi har sett på et behov for å «avmystifisere» UEH-kurs. Samtidig er det viktig å også se på kulturelle faktorer som kan medvirke til at kvinner slutter. Dette kan være homososiale «gutteklubber», eller seksualisert maktmisbruk. Til slutt har vi også sett at det er negative funn på området, noe som indikerer et behov for mer forskning og kunnskap.

3.1.2 Negative funn

Nordberg (2018) har sett på leders oppfatning av kjønn kompetanse. Det er fremdeles kunnskapshull når det gjelder hvordan de med definisjonsmakt egentlig ser på problemstillingen. Nordberg pekte på at kvinner i all hovedsak får presentert det å bytte til etterforskningsstillinger som eneste mulighet til tilrettelagt arbeidstid. Det ville vært interessant med flere kvalitative studier på dette området, som kunne belyst flere faktorer enn

kjønnets kompetanse og arbeidstid. For eksempel en teoretisk fremstilling av mellomledere med personalansvar sine holdninger knyttet til politi(u)kultur, og hvordan dette påvirker kjønnssegregeringen. Det vil også kunne være av betydning hvordan ledere fremstiller operative stillinger og videreutdanninger, som UEH. Dette ville kunne bidra til å utforme konkrete tiltak til å øke kvinneandelen i operativ tjeneste i politiet.

Jeg har ikke lyktes i å finne en nyere studie av politiet i Norge, hva angår politiets tidsbruk opp mot fysisk maktbruk. En liten studie fra 2008 har sett på politiets bruk av fysisk makt (Lagestad, 2008, s. 300-301). Denne studien er dog ganske gammel og brukte få informanter, og jeg har derfor valgt å vektlegge den i liten grad. Holgersson & Knutsson (2012) har sett på tidsbruken til politibetjenter i Sverige, og vil være relevant selv om den ikke er direkte knyttet til Norge. Dette fordi likhetene i Sverige og Norges politiarbeid nok er større enn ulikhetene. Likevel ville det vært interessant med en studie direkte knyttet til norske politidistrikts tidsbruk, for å se mer nøyaktig hva arbeidshverdagen faktisk innebærer. Videre er den aktuelle artikkelen over ti år gammel, og en ny studie på samme område ville vært gunstig. Dette for å se hvorvidt tidene har endret politiarbeidet.

Jon (2021) setter søkelys på at det trengs nyere forskning på kvinners posisjon i politiet, da kvinner i dag er en betydelig større del av politiet enn før (s. 1554). Hennes studie viste hvordan 15 kvinner på UEH-opptak beskrev sin opplevelse av likestilling. Med en så liten gruppe, som er så spesialisert på det operative, er det vanskelig å bruke disse resultatene til å generalisere. Det ville derfor vært spennende med bredere og større studier på hvordan politikvinner selv vurderer sin grad av likestilling i politiet.

3.2 Kunnskapsbaserte tiltak

Empirien på feltet viser at det kan være flere årsaker til at kvinner ikke blir rekruttert til operative stillinger, eller ikke blir værende. Spørsmålet blir da hvordan man kan bruke denne kunnskapen til å finne tiltak som vil gi en jevnere kjønnsbalanse. Vi skal nå se på noen kunnskapsbaserte tiltak.

3.2.1 Tilrettelegging

Det kan virke som det er noen uoverensstemmelser når det gjelder muligheten for tilrettelagt arbeidstid i politiet. Dette fordi det *er* mulig å tilrettelegge arbeidstiden ved ordensavdelinger, men dette blir ikke brukt som et virkemiddel for å beholde flere kvinner i operative stillinger (Nordberg, 2018, s. 389). Det er et faktum at politiet innebærer en del ugunstig arbeidstid, og at det noen ganger må påregnes for eksempel overtid. Dette gjelder kanskje spesielt for de som jobber operativt, da de inngår i en kontinuerlig beredskap. Likefullt er det en mulighet å tilrettelegge arbeidstiden noe, for eksempel med at enkelte i en periode kan begynne på jobb noe senere slik at de får levert barna i barnehagen. Noe av grunnen til at dette ikke blir presentert som en løsning til flere operative kvinner kan bunne i at kvinner er mer borte fra jobb i forbindelse med svangerskap og småbarnsperioder enn menn. Under graviditet kan en ikke jobbe ute, og mange flyttes derfor til andre avdelinger som etterforskning. Videre vil kvinnen være borte fra jobb etter fødsel. Kanskje virker det mer «uangripelig» å tilrettelegge arbeidstiden for kvinner enn menn på grunn av dette?

Tilrettelegging medfører ekstraarbeid, men det gjør det uansett hvilken type tjeneste det er snakk om. Nordberg (2018) stiller spørsmål ved om det er en grad av bekvemmelighetshensyn fra ledernes side kan spille inn på dette (s. 389). Det kan tenkes at tilrettelegging ikke blir presentert som en aktuelt alternativ fordi det krever en del arbeid å få det til. Dette må dog ses i lys av typen arbeid det er snakk om, for eksempel må man på patruljetjeneste påregne uforutsett overtid.

Likevel ser det ut til at tilrettelegging av arbeidstid, eller muligheten for dette, kunne medført en jevnere kjønnsbalanse i operative stillinger. Dette gjenspeiles i retningslinjene ved graviditet og foreldrepermisjon til ulike politidistrikt. For eksempel kan man tilrettelegge for at gravide kan stå i jobb frem til permisjonen starter. Årsaken til at gravide kvinner ikke kan stå i sin operative stilling helt frem til fødselspermisjonen har grunnlag i Arbeidsmiljøloven (Aml.). Aml. § 4-1 stiller krav til arbeidsmiljøet, mens Aml. § 4-2 stiller krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling (Aml, 2005, §§ 4-1 og 4-2). Men det er også en risikovurdering som ligger til grunn for hvorfor gravide ikke kan jobbe ute (Arbeidstilsynet

u.å., a). Risikovurderingen skal føre til at det blir iverksatt tiltak for å sikre et trygt arbeidsmiljø for den gravide. I retningslinjene innebærer dette blant annet at en gravid kvinne i operativ tjeneste anbefales å slutte i denne typen tjeneste så tidlig som mulig i svangerskapet, og senest i svangerskapsuke 12. Her vil det være aktuelt å bytte avdeling midlertidig, til noe som innebærer mindre risiko. Dette viser at en gravid kvinne må påregne å være borte fra sin operative stilling i lang tid, også før fødsel.

Denne tilretteleggingen er i seg selv ikke å anse som en årsak til at andelen kvinner i operative stillinger er lav, men heller en positiv faktor. Hadde det ikke vært mulig å tilrettelegge på denne måten ville det kunne bli mye vanskeligere for kvinner å stå i operative stillinger. Derfor må man heller sette inn ekstra tiltak for å gjøre det enklere å komme seg *tilbake* etter fraværet. Dette kan være gjennom å tilrettelegge for at kvinner kan bli værende i arbeidsmiljøet de i utgangspunktet er en del av, samt at de holdes innenfor de samme arbeidsoppgavene mens de er gravide (Øystese, 2020). Videre har ledere et ansvar for at permisjon i forbindelse med graviditet og fødsel ikke gir negative konsekvenser for operative kvinner (Øystese, 2020).

Har man rett på foreldrepenger har man i utgangspunktet rett på delvis permisjon (Arbeidstilsynet u.å., b). Med delvis permisjon kan man jobbe deltid samtidig som man får et gradert uttak av foreldrepenger. Dette kan man ha i maksimum tre år. Men det finnes noen unntak hvor man ikke har krav på dette, for eksempel dersom delvis permisjon fører til store problem for organisering av arbeidet (Arbeidstilsynet, u.å., b). Dette inkluderer arbeidstid og skift- og vaktordninger, og vi har sett at tilrettelegging av arbeidstiden medfører ekstraarbeid. Dette medfører at det *kan* være vanskeligere å få dette innvilget dersom man jobber på en operativ avdeling, kontra om man jobber inne. Men med dette som en løsning vil kvinner kunne komme raskere tilbake i sin operative jobb, og komme i gang med den operative treningen igjen. Dette samtidig som man kan tilrettelegge etter familieliv.

Et tiltak som kan brukes er at man kan delta på operativ trening under foreldrepermisjon. Dette for å kunne bevare IP-godkjenninger. Det kan være mye å ta igjen etter fraværet, kanskje spesielt om man jobber i UEH hvor man har mange treningsdager i løpet av året. Det

å kunne opprettholde noe av ferdighetstreningen under fraværet vil da kunne gjøre veien tilbake etter endt permisjon lettere. Det samme vil man kunne se med tett oppfølging når kvinner kommer tilbake i operativ tjeneste. Dette kan man gjøre ved at kvinnene får en egen instruktør i et par uker etter man har kommet tilbake på jobb (Solheim, 2021).

Når kvinner blir omplassert på grunn av graviditet mistet de tidligere praksistillegget noen steder i landet (Likestillings- og diskrimineringsombudet, u.å.). Praksistillegget er et lønnstillegg man får om man er veileder for en student i praksis. Dette avvek fra for eksempel hundeførere, som fikk beholde hundefører-tillegget i tilsvarende situasjoner. Likestillings- og diskrimineringsombudet fant at de som mistet praksistilfellet ble forskjellsbehandlet, og dette førte til nye retningslinjer fra Politidirektoratet. Nå skal gravide politibetjenter beholde praksistillegget. Dette er et eksempel på små endringer som kan bidra til at flere kvinner blir værende i sin operative stilling.

3.2.2 Åpenhet, motivasjon og holdninger

Kjønnssegregeringen i politiet kan til en viss grad beskrives gjennom et «prestisjehierarki», som sier noe om hvordan man rangerer ulike typer politiarbeid ut fra status (Bjørkelo et al., 2022). Blant annet kan kvinnedominerte spesialiseringer ha lavere prestisje enn det som er mannsdominert (Bjørkelo et al., 2022, s. 151). Et eksempel på en kvinnedominert spesialisering er videreutdanning i avhør av barn og unge. Denne videreutdanningen er tidvis *helt* kvinnedominert. På den andre siden har man Beredskapstroppen, hvor det aldri har kommet inn en eneste kvinne. Beredskapstroppen blir beskrevet som det mest prestisjefylte innen politiet (Bjørkelo et al., 2022, s. 152). Prestisjehierarkiet finner man i etter- og videreutdanningene ved Politihøgskolen, men også ute i etaten. Det er viktig å nevne at denne oppfatningen av prestisje er felles for både kvinner og menn.

Prestisjehierarkiet kan knyttes til studien til Jon (2020) som sa det er nødvendig med mer åpenhet rundt hva UEH er, og hva som kreves for å komme inn (s. 214-215). Bedre informasjon vil kunne føre til større transparens rundt dette, og flere kunne da bli motivert til denne typen tjeneste. Denne tjenesten er også av den typen som blir rangert som av det mest

prestisjefylte politiarbeidet. Dette kan også ha overføringsverdi til andre operative spesialavdelinger enn UEH (Jon, 2020, s. 215).

Det kan se ut som det er noen vikarierende holdninger som preger kvinners innpass i operativ tjeneste i politiet, og disse holdningene kan igjen føre til myter. Disse holdningene går ut på at menn er bedre egnet til å jobbe operativt, mens kvinner er best egnet til arbeid med mishandling i nære relasjon og barn. Dette begrunnes nok i stor grad med fysisk styrke, selv om disse holdningene kanskje er i endring (Lagestad, 2010, s. 265). Som Jon (2020) påpeker er den fysiske styrken til kvinnene som søker på UEH-opptak god nok, og argumentet holder derfor ikke mål, hvert fall ikke sett opp mot de fysiske testene til UEH (s. 214-215). Likevel er det særdeles viktig å være bevisst hvilke holdninger som preger rekrutteringen til ulike stillinger i politiet i dag. Kun ved å vite hva som styrer oss har vi mulighet til å gjøre noe med det.

De vikarierende holdningene nevnt over må stamme fra et sted. Det er naturlig å tenke at de kommer av en tanke om at egenskaper som fysisk styrke er avgjørende for å kunne jobbe på gata. Dette kan igjen bunne i en idé om at operativ tjeneste er fysisk krevende, kanskje på grunn av hvor mye en politibetjent må anvende fysisk makt. Noen mener at menn er bedre egnet enn kvinner til å håndtere voldelige situasjoner, mens kvinner er bedre egnet til å vise omsorg (Bloksgaard et al., 2020, s. 53).

I en studie som så på politiets ressursbruk kom det frem at 0,30% av aktivitetsbruken innebar bruk av fysisk makt (Holgersson & Knutsson, 2012, s. 82). Lagestad (2008) viste gjennom sin studie at en politibetjent benyttet fysisk makt mot umedgjørlige personer omtrent én gang i måneden (s. 300-301). Når man må bruke fysisk styrke eller fysisk makt kommer man også langt med teknikk (Finstad, 2000, s. 247). Dette viser at det ikke nødvendigvis er samsvar mellom vår oppfatning av hva politiet gjør, og hva som *faktisk* gjøres. Dette kan gi grobunn til vikarierende holdninger, som at det kreves stor grad av fysisk styrke i hverdagen som politibetjent. Dette til tross for at fysisk maktbruk i realiteten blir anvendt lite. Likevel kan man ikke se fullstendig bort fra fysisk kapasitet hvis man skal jobbe operativt. Ofte må man

bruke sin fysiske styrke uten at det er planlagt på forhånd, og da må man være i stand til å gjøre jobben (Finstad, 2000, s. 247).

Fysisk maktbruk kan være mer anvendt hos spesialtrent operativt personell. Dette øker igjen kravene til fysisk styrke og utholdenhet, noe som ofte gjenspeiles i egne opptakskrav. Men som nevnt tidligere er den fysiske styrken og utholdenheten til kvinner som søker på UEH-kurs god nok. Derfor ser vi igjen behovet for åpenhet rundt hva som faktisk kreves for å jobbe operativt, uavhengig av IP-kategori, da det tyder på at kvinner er fysisk kapable til å jobbe operativt generelt sett.

Beredskapstroppen kan likevel forstås som et unntak fra dette, da de fremdeles ikke har hatt en eneste kvinne. Dette til tross for at politiet ønsker kvinner inn i Beredskapstroppen. Grunnen til at det ikke blir rekruttert kvinner er i stor grad på grunn av de fysiske opptakskravene. Hos Beredskapstroppen er kravene de samme til kvinner og menn, selv om menn genetisk sett kan ha større fysisk kapasitet sammenlignet med kvinner (Kristensen, 2022, s. 17). Opptakskravene stiller store krav til aerob og anaerob kapasitet, samt muskelstyrke (Kristensen, 2022, s. 1). Dette betyr riktignok ikke at kvinner ikke er i stand til å klare opptakskravene til Beredskapstroppen, og vi må ha i mente at de fysiske forskjellene mellom kjønnene er noe utlignet i etater som politiet. 2 kvinner av et utvalg av 20 klarte alle de fysiske opptaksprøvene i en studie (Kristensen, 2022, s. 1). Flere kvinner som i utgangspunktet hadde meldt sin interesse til dette prosjektet møtte ikke til testene, og flere hadde liten tro på at de var godt nok fysisk trent. Dette gjenspeiler funnene fra studiet om UEH-opptaket hvor kvinner ikke tror de er fysisk kapable (Jon, 2020, s. 214-215). Tilsvarende resultater blir funnet i Forsvaret, hvor kvinnelige kadetter undervurderer sin prestasjon på fysiske tester (Evensen, 2017, s. 4).

Forsvaret har også vært preget av en maskulinitetskultur, og er nok til en viss grad det fremdeles. Det samme kan sies om politiet, som har blitt sett på som en myndig mansrolle (Finstad, 2000, s. 239). Dette kan være med på å forklare hvorfor kvinner undervurderer seg selv, og dette kan igjen hemme rekrutteringen. Dette kan løses med å jobbe aktivt med motivasjonen til kvinnelige potensielle søkere. Igjen blir studien til Jon (2020) aktuell, da man

også kan jobbe med motivasjon og holdninger gjennom å «avmystifisere» det operative, slik at det blir bedre kjent hva som kreves for å komme inn eller jobbe der. Det er også viktig å være bevisst at fysiske minstekrav er satt av en grunn, også når det er egne krav til kvinner. Det betyr at det er tatt en vurdering på hva som er *godt nok*, og består man opptaksprøvene så er man å regne som fysisk kapabel. Selv om man ikke skal undergrave viktigheten av god fysisk form i operativt politiarbeid er kvinnene ofte mer enn fysisk kapable. Videre kan det også tenkes at det må jobbes med en holdningsendring innad i politiet for å skape en felles oppfatning om at kvinner *kan* være egnet. Dette kan også påvirke spesialiseringspreferansene, da det er mulig at enkelte kvinner ubevisst vurderer sine preferanser ut fra holdninger etter dem.

Spesialiseringpreferansene til kvinner viste ikke en sammenheng med omsorg for barn, da det i den aktuelle studien i hovedsak var barnløse (Fekjær, 2012, s. 231). Likevel kan dette være med på å påvirke preferansene, fordi man tenker at man skal stifte familie i fremtiden. Dette viser at tilrettelegging rundt familieliv kan være med på å forklare både hvorfor kvinner ikke blir *rekruttert* til operative stillinger og hvorfor de ikke blir *værende*. Dette tar oss tilbake til det faktum at tilrettelegging på arbeidsplassen kan være avgjørende for å øke kvinneandelen.

Som nevnt tidligere er det et kunnskapshull når det gjelder politikvinnere egen oppfatning av likestilling i politiet. Jon (2021) viste at et lite utvalg kvinner på UEH-opptak følte seg likestilte med sine mannlige kolleger (s. 1565). Dette er viktig forskning, og det er selvfølgelig viktig å se på de positive resultatene. Samtidig ville det vært interessant å se hvordan andre kvinner, som kanskje ikke er like spisset på operativt politiarbeid, vurderer det samme. Kvinnene i den aktuelle studien har en stor interesse for det operative, og trives nok godt med det, hvis ikke ville de ikke vært på opptaket. De kvinnene som forsvinner fra de operative stillingene, eller som aldri blir rekruttert til slike stillinger, ville kanskje bedre forklare *hvorfor* andelen operative kvinner fortsatt er såpass lav.

Totalt sett går kriminaliteten i Norge ned (Justis- og beredskapsdepartementet, 2022, s. 99). Samtidig er det grunn til å anta at enkelte typer kriminalitet er på vei opp, og dette inkluderer

vold mot offentlig tjenestepersoner. Videre forventes det en økning i voldsutøvelse begått av personer med alvorlig psykisk sykdom (Justis- og beredskapsdepartementet, 2022, s. 105-106). Denne typen oppdrag kan oppleves som farlige for polititjenestepersoner (Kaasa, 2010, s. 27). Menn utsetter seg selv for mer fare enn kvinner, og lever på denne måten farligere (Kruger & Nesse, 2006, s. 77). I lys av dette kan det tenkes at hverdagen som politibetjent oppleves som noe farligere nå enn tidligere, og at kvinner i mindre grad enn menn ønsker å utsette seg for den risikoen det innebærer å jobbe operativt. Nordberg (2018) viste at kvinner i større grad enn menn tilrettelegger jobb ut fra familiesituasjonen sin. Dette kan også knyttes sammen med risikovilje, da det er mulig at kvinner har mindre risikovilje etter å ha stiftet familie enn det menn har. Det kan være forbundet lavere risiko med å jobbe inne, for eksempel på en etterforskningsavdeling. Derfor kan dette spille inn når kvinner slutter i ordenstjeneste for å jobbe inne.

Historisk sett har kvinner være mindre positive til generell bevæpning enn menn. (Thomassen et al., 2019, s. 10-11). I 2019 fant man ikke noen direkte kjønnsforskjeller av betydning, men bevæpning kan likevel være av interesse når man diskuterer kvinners posisjon i operativ tjeneste (Thomassen et al., 2019, s. 33). De som er mest positive til generell bevæpning er operative spesialenheter og orden, og av IP-kategoriene er IP1-3 mest positive. Dette vil si at de som har lavest kvinneandel er mest positive. Dette kan henge sammen med at de som jobber operativt ser et større behov for bevæpning, både for å beskytte seg selv og andre. Som nevnt kan kvinner ha lavere risikovilje enn menn (Kruger & Nesse, 2006, s. 77). Etter et prøveprosjekt med bevæpning tydet forskning på at den generelle bevæpningen ga en følelse av økt trygghet i to ulike situasjoner. Den ene situasjonen var hvor noen plutselig blir utsatt for livstruende vold (Barland et al., 2017, s. 155). Dette var likevel et scenario som ingen av respondentene hadde opplevd i løpet av prøveperioden. Den andre situasjonen var oppdrag hvor ulike faktorer indikerte at man kunne stå i en akutt og alvorlig situasjon i løpet av oppdragsløsningen. På den andre siden medførte bevæpningen høyere grad av risiko i andre situasjoner, hvor tjenestepersonen for eksempel kunne være redd for å bli fratatt våpenet (Barland et al., 2017, s. 156).

Dette viser at generell bevæpning kan gi en økt følelse av trygghet for tjenestepersoner i enkelte situasjoner. Knyttet opp mot risikovilje er det mulig å tenke at generell bevæpning av

politiet på sikt kunne ført til flere kvinner i operative stillinger. Samtidig kunne også resultatet blitt motsatt, da det også er en økt grad av risiko forbundet med bevæpning.

Vi har sett at det kan være behov for å motivere kvinner til å jobbe operativt, og at «avmystifisering» vil kunne være en viktig del av det. Det er per nå flere kvinner enn menn på bachelorutdanningen på Politihøgskolen, og skolen har derfor et godt grunnlag til å kunne nå ut til mange kvinner før de forsvinner ut i politidistriktene.

Politihøgskolen kan ta ansvar for både motivering og «avmystifisering» allerede på bachelor-nivå. Dette for å rekruttere flere kvinner til operativ tjeneste. For eksempel kunne Politihøgskolen hatt informasjonsmøter kun for kvinner med fokus på hva operative kurs og tjenester faktisk innebærer. Det er også viktig å fremheve viktigheten av andre egenskaper enn fysisk styrke i det operative. For eksempel er kommunikasjon viktig om man skal jobbe operativt, men mange forbinder kanskje dette med «mykere» politiarbeid. Forebygging er politiets hovedstrategi, og dette blir da også viktig for de som jobber operativt (Politidirektoratet, 2021). Dette innebærer at man også kan fremheve en «folkelig» politistil, som er preget av blant annet forhandling og høflighet (Lagestad, 2010, s. 205). Denne måten å være operativt politi på kan kanskje appellere mer til kvinner, enn en mer autoritær politistil hvor man skal «ut å vinne krigen». Riktignok er kommunikative ferdigheter en stor del av grunnutdanningen på Politihøgskolen, men et ekstra fokus på dette vil kunne gjøre at færre kvinnelige studenter velger seg selv ut fra en operativ karriere.

Ut fra forskningsspørsmålet om hvilke kunnskapsbaserte tiltak som kan fattes har vi sett at tilrettelegging er et viktig tiltak. Samtidig trenger vi mer åpenhet rundt hva som kreves for å være egnet til operativ tjeneste, slik at kvalifiserte kvinnelige søkere faktisk søker. Noen steder kan det også kreves holdningsendringer, da vikarierende argumenter ligger til grunn for hvordan man vurderer egnethet. Videre må man jobbe med å motivere kvinner til å jobbe operativt, og kanskje fremheve hvorfor deres kompetanse er viktig.

3.3 Forskningsspørsmål 3: Jevnere kjønnsbalanse

Empirien og de kunnskapsbaserte tiltakene nevnt over belyser årsaker og grunner til at kvinner ikke blir værende i operative stillinger, samt mulige tiltak. Men hvordan kan dette gi en jevnere kjønnsbalanse i politiet?

Det råder ingen tvil om at årsakssammenhengen på dette feltet er kompleks. Dette medfører at et valgt tiltak ikke vil fungere for alle, og man vil derfor kanskje ikke oppnå ønsket effekt. Den komplekse årsakssammenhengen fører også til at man ikke kan satse på at kjønnssegregeringen og likestillingen i politiet blir bra bare kvinneandelen blir høy nok. Det må fattes tiltak, og disse må være velbegrunnede. Dette forutsetter at det forskes på området. Forskningen på Politihøgskolen kan være preget av mekanismer som sier noe om hva som er relevant (Olsvik, 2019, s. 81). Fordi Politidirektoratet har definert det å øke kvinneandelen i operative stillinger som et mål, er dette å regne som relevant (Politidirektoratet, 2022, s. 12). Likevel ser vi et behov for mer, og mer omfattende, forskning på området. Dette kan også bety at det trengs *flere* som forsker på det, både for å øke omfanget av forskningen, men også for at den skal bli mer nyansert. 1 av 10 kjønnsforskere er menn, noe som betyr at kjønnsforskning er kvinne-dominert (Svarstad, 2022). Dette kan føre til at kjønnsforskningen ikke er like nyansert som den kunne vært. Disse tallene er hentet fra ulike universiteter i Norge, og inkluderer derfor ikke forskere ved Politihøgskolen. Tallene kan derfor ikke si noe om kjønnsforskning i politiet spesifikt, men det gir et bilde på kjønnsforskning generelt. Om flere, både menn og kvinner, forsker på hvorfor kvinner forsvinner fra det operative sporet i politi-Norge vil vi få et bedre grunnlag for å finne egnede tiltak.

Dette temaets relevans og viktighet må også nå ut til distriktene, slik at de kunnskapsbaserte tiltakene blir fattet. Det holder ikke at vi vet hva som kan og bør gjøres hvis det ikke blir gjennomført. I politiet stilles det strenge krav til ledere, og Politihøgskolen har en rekke videreutdanninger som handler om ledelse. Dersom det blir stilt krav til ledere med personalansvar for hvordan de skal forholde seg til kjønnsbalanse, vil de kunne ha påvirkningskraft i distriktene. Det trengs klare retningslinjer for hvordan man skal tilrettelegge arbeidssituasjoner for å beholde kvinner. I tillegg til retningslinjer som forteller oss hvordan man skal håndtere potensielle ukulturer og vikarierende holdninger. Samtidig er det viktig med kunnskap om hvordan dette flytter kvinner bort fra operativ tjeneste. På denne

måten vil man kunne håndtere utfordringen. Dette fordrer at både politidistriktene og Politihøgskolen har kjønnsbalanse i operative stillinger som et satsningsområde.

Empiri på området og kunnskapsbaserte tiltak kan føre til jevnere kjønnsbalanse i operative stillinger dersom det faktisk anvendes, og anvendes på en hensiktsmessig måte.

4.0 Avslutning

Vi har sett at arbeidstidsorganisering kan være en faktor som er med på å flytte kvinner bort fra operativ tjeneste. Dette kan tyde på en tradisjonell kjønnsdeling, hvor kvinnen tilpasser arbeidstiden ut fra familieliv. Samtidig kan også andre faktorer spille inn, som for eksempel hvor godt man håndterer turnus- og spesielt nattarbeid. Likefult ser man at det er mulig å tilrettelegge arbeidstiden noe, selv om dette medfører ekstraarbeid. Det fremstår som om det trengs en større enighet om hvordan man kan tilpasse arbeidstiden på ordensavdelinger. Videre kan det tyde på at det i noen tilfeller blir en «lettvintløsning» å fremstille det som umulig å tilrettelegge arbeidstiden for kvinner. Dette kan bidra til å flytte de over til andre avdelinger. Det er også viktig med retningslinjer som gir kvinner mulighet til å holde ved like operative ferdigheter gjennom trening. Særlig for spesialtrent operativt personell vil dette kunne være viktig, da veien tilbake til tjeneste kan bli lang etter endt fravær. Også etter kvinner kommer tilbake i jobb er det viktig med god oppfølging på trening, slik at de kommer tilbake på det nivået de var før graviditeten. Skal man øke andelen kvinner i operativ tjeneste kan man ikke holde på slike «lettvintløsninger», og man må påregne ekstraarbeid for å finne løsninger som holder på kvinnene.

Kvinner kan i noen tilfeller undervurdere sin egen egnethet til det å jobbe som spesialtrent operativt personell. Dette ser man for eksempel på opptak til UEH. Her kan det ligge vikarierende holdninger til grunn, som at menn er best egnet til å jobbe operativt og at kvinner ikke er fysisk kapable. For å endre på dette trenger man å jobbe fra flere ender. For det første trenger man å jobbe med motivasjonen til kvinnelige politibetjenter og politistudenter. Dette kan, og bør, gjøres både på Politihøgskolen og ute i politidistriktene. For det andre må man se på hva som fører til at kvinner har andre spesialiseringspreferanser enn menn, og hva som

gjør at de undervurderer egen egnethet til å jobbe operativt. For eksempel kan ulike maskulinitetskulturer påvirke hvordan kvinner opplever det å jobbe operativt. Dette kan tyde på det også må jobbes med en holdningsendring i politiet generelt, ikke kun for kvinnene. Noe av dette kan nok gå seg til av seg selv. Det er mange kvinnelige studenter på Politihøgskolen, og politiet får flere kvinnelige medarbeidere. Likevel må man, på grunn av intern kjønnssegregering, fremdeles jobbe aktivt for å øke kvinneandelen i operativ tjeneste.

4.1 Konklusjon

Empirien viser en kompleks årsakssammenheng til hvorfor kvinner forlater, eller ikke blir rekruttert til operative stillinger. Dette samsvarer med forforståelsen min. De mange årsakene og grunnene til en lavere kvinneandel i operativ tjeneste gjør det også utfordrende å finne konkrete kunnskapsbaserte tiltak. Oppgavens metodebruk påvirket også dette, fordi jeg var avhengig av hvilken forskning som allerede eksisterte.

Ut fra forskningsspørsmålet om hvilke kunnskapsbaserte tiltak som kan fattes har vi sett at tilrettelegging er et viktig tiltak. Samtidig trenger vi mer åpenhet rundt hva som kreves for å være egnet til operativ tjeneste, slik at kvalifiserte kvinnelige søkere faktisk søker. Noen steder kan det også kreves holdningsendringer, da vikarierende argumenter ligger til grunn for hvordan man vurderer egnethet. Videre må man jobbe med å motivere kvinner til å jobbe operativt, og ikke minst fremheve hvorfor deres kompetanse er viktig.

Empiri på området og kunnskapsbaserte tiltak kan føre til jevnere kjønnsbalanse i operative stillinger. Men det forutsetter at det faktisk anvendes, og at kjønnsbalanse i operative stillinger blir behandlet som det satsningsområdet det faktisk er.

Litteraturliste.

Arbeidstilsynet. (u.å. a.). *Veiledning om Arbeidstakere som er gravide, nylig har født eller ammer – risikovurdering og iverksetting av tiltak*. Arbeidstilsynet.

<https://www.ptil.no/contentassets/ec763ea5ab4f4790ade4f5d5ff03b81e/arbeidstakere-som-er-gravide-nylig-har-fodt-eller-ammer-risikovurdering-og-iverksetting-av-tiltak.pdf>

Arbeidstilsynet. (u.å. b.). *Foreldrepermisjon*.

https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/permisjoner/foreldrepermisjon/?fbclid=IwAR0rXFGGrW6isK1c4SGFnKpV3EBINUEAsJL_UD5uEj5QjFYReNVIGaSmSotE

Alecu, A., I. & Fekjær, S., B. (2020). Female attrition from the police profession. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 43(2), 375-389.

<https://doi.org/10.1108/PIJPSM-09-2019-0147>

Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid stillingsvern mv* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. <https://lovdata.no/lov/2005-06-17-62>

Barland, B., Høivik, J., Myhrer, T. & Thomassen, G. (2017). *Som før, men tryggere*. PHS Forskning 2017(3). <http://hdl.handle.net/11250/2459314>

Bjerknes O. T. & Fahsing. (2018). *Etterforskning: prinsipper, metoder og praksis*. Fagbokforlaget.

Bjørkelo, B., Valland, T. D., Nordberg, T. & Damen. M. (2022). Ekte politiarbeid? Utvikling og uttesting av et prestisjehierarki for politiarbeid. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 46(3-4), 150-165. <https://doi.org/10.18261/tfk.46.3.4>

Bloksgaard, L., Fekjær, S. B. & Møberg, R. J. (2020). Conceptions of Gender and Competencies among Police Recruits in Scandinavia. *Nordic journal if working life studies*, 10(2), 43-59. <https://doi.org/10.18291/njwls.v10i2.120818>

Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving* (6. utg.). Gyldendal akademisk.

- Davidsen, G & Reiersen, L. (2010.) *Hvorfor slutter kvinner i ordenstjeneste?* [Master i politivitenskap, Politihøgskolen]. Politihøgskolen Brage. https://bibsyst-almaprimo.hosted.exlibrisgroup.com/permalink/f/oumfg8/BIBSYS_ILS71494809060002201
- Ellingsen, D. & Lilleaas, U., B. (2020). Ekskluderende maskulinitetskulturer i en mannsbastion – belyst gjennom et norsk politidistrikt. *Søkelys på arbeidslivet*, 37(4), 285-298. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2020-04-05>
- Evensen, R., L. (2017). *Kjønnsforskjeller knyttet til fysisk prestasjon, egenvurdering av fysiske tester i Forsvaret og militær kompetanse på krigsskolene* [Masteroppgave, Idrettshøgskolen]. UiT Munin. <https://hdl.handle.net/10037/11929>
- Fekjær, S. B. (2012). Samme utdanning-ulik jobb? Spesialiseringspreferanse hos kvinnelige og mannlige politistudenter. *Nordisk tidsskrift for kriminalvidenskap*, 99(2), 217-237. Politihøgskolen Brage. <http://hdl.handle.net/11250/174678>
- 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?* Universitetsforlaget.
- Grønmo, S. (2016). *Samfunnsvitenskapelige metoder* (2.utg.). Fagbokforlaget
- Holgersson, S. & Knutsson, J. (2012). *Hva gjør egentlig politiet?* (PHS Forskning 2012: 4). Politihøgskolen. <http://hdl.handle.net/11250/175092>
- Jon, N. (2020). Mangel på kvinnelig, spesialtrent operativt personell: Hvor «trykker skoen»? *Nordic Journal of Studies in Policing*, 7(3), 199-217. <https://doi.org/10.18261/issn.2703-7045-2020-03-03>

- Jon, N. (2021). Still the exception? Challenging Ideas of Gender in Norwegian Policing. *The British Journal of Criminology*, 62(6), 1553-1568. <https://doi.org/10.1093/bjc/azab108>
- Justis- og beredskapsdepartementet. (2022). *Politiets bruk av maktmidler. Rapport fra ekspertutvalget som ble oppnevnt av Justis- og beredskapsdepartementet 15. Februar 2022 (Maktmiddelutvalget)*.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/6d791b69b71a4fe9bfedd13af2900750/no/pdf/politiets-bruk-av-maktmidler.pdf>
- Kaasa, H. & Repål, A. (2010). *Politi og psykiatri. En deskriptiv studie*. Psykiatrien I Vestfold og Vestfold politidistrikt. <https://sivryd.files.wordpress.com/2012/04/vestfold-politipsykiatrirapport-offentlig1-2.pdf>
- Kristensen, T. (2022). *Fysiske krav i Politiets Beredskapstropp: Hvilken fysiologiske kapasitet kreves av en kvinne for å klare de fysiske opptakstestene?* [Masteroppgave, Norges Idrettshøgskole]. Nih Brage. <https://hdl.handle.net/11250/3050348>
- Kruger, D. J. & Nesse, R. M. (2006). An Evolutionary Life-History Framework for Understanding Sex Differences in Human Mortality Rates. *Human Nature*, 17(1), 94-97.
<https://doi.org/10.1007/s12110-006-1021-z>
- Lagestad, P. (2008). Politiets bruk av fysisk makt. *Nordisk Tidsskrift for Kriminalvidenskab* 95(3), s. 298-314. <http://hdl.handle.net/11250/174574>
- Lagestad, P. (2010). *Fysisk styrke eller bare prat* [Doktorgradsavhandling, Norges idrettshøgskole]. Politi høgskolen Brage. <http://hdl.handle.net/11250/174719>
- Lee, H. J., Son, K.-L., Bang, Y. R., Jeon, H. J., Lee, K., & Yoon, I.-Y. (2019). The association between shift work-related sleep complaints and shift work intolerance. *Sleep and biological rhythms*, 17(1), 3-10. <https://doi.org/10.1007/s41105-018-0178-2>

Likestillings- og diskrimineringsombudet. (u.å.). *Gravide politibetjenter mista praksistillegg – nå blir ordninga endra*. Likestillings- og diskrimineringsombudet.

<https://www.ldo.no/ombudet-og-samfunnet/siste-nytt2/gravide-politibetjenter-mistet-praksistillegg--na-endres-ordningen/>

Nordberg, T. (2018). Intern kjønnssegregering i politiet – lederes oppfatninger av ansattes kjønnede kompetanse og tidsbruk. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 59(4), 373-392.

<https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2018-04-03>

NOU 2017:9. (2017). *Politi og bevæpning. Legalitet, nødvendighet, forholdsmessighet og ansvarlighet*. Justis- og beredskapsdepartementet.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/1a1e793002264d9cb5b940e673622984/nou/pdfs/nou201720170009000dddpdfs.pdf>

Olsvik, E. (2019). *Vitenskapsteori for politiet. Tenkemåter i kunnskapsbasert politiarbeid*. Gyldendal akademisk.

Politidirektoratet. (2020). *PBS 1. Politiets beredskapssystem del 1. Retningslinjer for politiets beredskap*. Politiet.no. <https://www.politiet.no/globalassets/05-om-oss/03-strategier-og-planer/pbsi.pdf>

Politidirektoratet. (2021). *I forkant av kriminalitet. Forebygging som politiets hovedstrategi (2021-2025)*. Politidirektoratet. <https://www.politiet.no/globalassets/05-om-oss/03-strategier-og-planer/i-forkant-av-kriminaliteten.pdf>

Politidirektoratet. (2022). *Mangfold, dialog og tillit. Handlingsplan for politiets arbeid (2022-2025)*. Politidirektoratet. <https://www.politiet.no/globalassets/05-om-oss/03-strategier-og-planer/mangfold-dialog-og-tillit---handlingsplan-for-politiets-arbeid.pdf>

Solheim, S. (2021). Politidamene. *NRK*. Hentet fra

https://www.nrk.no/direkte/xl/kvinnedominans-pa-politiutdanninga_-men-dette-er-politiets-utfordring-1.15658241

Svarstad, J. (2022, 17. november). *Bare én av ti kjønnsforskere er menn: -Det er helt utrolig.*

Khrono. <https://khrono.no/bare-en-av-ti-kjonnsforskere-er-menn-det-er-helt-utrolig-1/734422>

Thomassen, G., Skjevrek, P. E., Strype, J., Barland, B. & Myhrer, T. (2019). Alltid våpen i tjenesten? Politiets holdning til bevæpning. *PHS Forskning*, 2019(2).

<http://hdl.handle.net/11250/2634550>

Øystese, I., M. (2020, 8. mars). Hvorfor har vi så få kvinner i politibilene? Politiforum.

<https://www.politiforum.no/debattinnlegg/hvorfor-har-vi-sa-fa-kvinner-i-politibilene/157597>