

# 2008

FORSKNINGSKONFERANSEN



# MANGFOLD I POLITIET

MARIT EGGE (RED.)



**POLITIHØGSKOLEN**

PHS Forskning 2008:3



2008  
FORSKNINGSKONFERANSEN

# MANGFOLD I POLITIET

MARIT EGGE (RED.)

© Politihøgskolen, Oslo 2008

PHS Forskning 2008:3  
ISBN 82-7808-060-7  
ISSN 0807-1721

Det må ikke kopieres fra denne boka i strid med åndsverkloven og fotografiloven eller i strid med avtaler om kopiering inngått med Kopinor, interesseorgan for rettighetshavere til åndsverk.

Alle henvendelser kan rettes til:

Politihøgskolen  
FoU-avdelingen  
Slemdalsvn. 5  
Postboks 5027, Majorstuen  
0301 Oslo

[www.phs.no](http://www.phs.no)

Omslag: GLOG as  
Layout: Eileen Schreiner Berglie, PHS  
Trykk: Ilas grafisk

# Forord

Denne rapporten har samlet bidrag fra *Mangfold i politiet* som var tittelen på Politihøgskolens forskningskonferanse i 2008. Mangfoldsbegrepet inkluderer kjønn, alder, etnisk tilhørighet, fysiske evner og seksuell orientering. Konferansen hadde avgrenset tema til etnisk mangfold.

Globaliseringen medfører et større mangfold av livsformer, handlingsmønstre og hverdagspraksiser side om side. Måten man skaper identitet og kulturell tilhørighet på i dag er i mye større grad enn før påvirket fra flere hold. Den raske samfunnsutviklingen stiller krav til fleksibilitet og kreativitet, egenskaper som er sterkt verdsatt i vestlig kultur. 'Mangfold' er i denne sammenhengen blitt et «ja-ord», og det tilstrebes mangfold på arenaer hvor man tidligere var mest opptatt av at ting skulle være strømlinjeformede og lett gjenkjennbare. Sett på denne bakgrunnen byr mangfold i politiet på noen ekstra utfordringer. Målet med konferansen var å bli bevisst denne utfordringen og samtidig tilføre ny kunnskap.

Konferansen ble både av deltakerne og internt ved Politihøgskolen vurdert som meget vellykket, og æren for dette må først og fremst tilskrives konferansekomiteen som besto av Marit Egge, Bjørn Barland, Nina Skarpenes, Jaishankar Ganapathy og Eileen Schreiner Berglie.

Oslo november 2008

Tor-Geir Myhrer

Professor/Sjef Forskningsavdelingen

## Bidrag syterne

**ELISABETH EIDE** er seniorforsker ved Culcom-programmet ved UiO. Hun har bakgrunn som journalist og har arbeidet i en årrekke ved Journalistutdanningen, Høgskolen i Oslo. Hun har gitt ut fem romaner og flere fagbøker. De siste ti årene har hun som forsker særlig arbeidet med medierepresentasjon av minoriteter - og av den ikke-vestlige verden.

**KRISTIN HENRIKSEN** er utdannet statsviter og jobber med innvandrings- og integreringsstatistikk i Statistisk sentralbyrå. Hun har skrevet flere SSB-publikasjoner om innvandrerbefolkningen i Norge og deres levekår.

**RAGNHILD SOLLUND** er dr.polit., kriminolog og forsker II på NOVA. Hun er forfatter av boken: *Tatt for en annen. En feltstudie av relasjonen mellom etniske minoriteter og politiet* (2007) samt av en rekke artikler om bl.a. politiet og etniske minoriteter. Hun har også skrevet bøkene: *Kan vold forklares? En undersøkelse av voldsdømte flyktninger* (Oslo:1999), og *Rammer, rom og mobilitet. Innvandrerkvinnens arbeidsliv* (Oslo:2004).

**BERIT BERG** er sosiolog og forskningsleder ved Senter for innvandringsforskning og flyktningstudier ved NTNU Samfunnsforskning, og førsteamanuensis ved Institutt for sosialt arbeid og helsevitenskap, NTNU. Hun har forsket på innvandringsrelaterte problemstillinger siden slutten av 1980-tallet og har ledet en rekke større forskningsprosjekter på feltet. Hun har i mange år forsket på innvandreres situasjon på arbeidsmarkedet, men har de siste årene arbeidet særskilt med spørsmål knyttet til eksil og diaspora. Hun har, sammen med kolleger, gitt ut flere bøker, blant annet antologier basert på prosjekter om repatriering, samt boka *Kvinneliv i eksil* som ble utgitt i 2006. Hun er aktuell med rapporten *Eksil og livsløp* (Berg & Lauritsen 2008)

og har nylig gitt ut *Tillit på prøve* (Berg, Lauritsen & Valenta 2007) som handler om etikk, mangfold og etnisk diskriminering i politiet.

**METIN ÇAKMAK** har arbeidet med utsatte unge gjennom flere år, herunder asylbørn. Studeret statskundskab ved Københavns Universitet. Tidligere lavet undersøgelse om muslimske kvinder og diskrimination for Syddansk Universitet. «Gadedrengeundersøgelsen» ble til rapporten *Gadedrenge. Yngre etniske drenge i gadebilledet og deres møder med politi og borgere* (Wellendorf & Cakmak 2007). Han arbejder nå som utviklingskonsulent for Dansk Røde Kors.

**INGER ANITA ØVREGÅRD** jobber som leder for Reinpolitiet i Nord-Troms og Finnmark. Gikk ut politiskolen i Oslo i 1993, beordret til Østerdal Politidistrikt, begynte som lensmannsbetjent ved Alta lensmannskontor i november 1994. Begynte å spesialisere seg innenfor etterforskning av sedlighetsaker i 1997, da hun også fikk ansvaret for etterforskning av denne type saker. Jobbet med dette fram til sommeren 2004, da hun begynte i Reinpolitiet. Kontorsted er Alta i Vestfinnmark politidistrikt.

**LIV JANNE LAURITZEN** er utdannet sosionom ved Høgskolen i Bergen. I forbindelse med sosionomstudiet, jobbet hun ca. ett halv år i Addis Abeba i Etiopia, i et kvinneprosjekt i et hardt aidsrammet område. Dette oppholdet og denne arbeidserfaringen ga mersmak til å jobbe med etniske minoriteter. Hun startet studiene ved PHS i 2002, fikk to barn i studiet, og ble av den grunn ikke eksaminert politi før i 2007. Fra 1998 til 2007 jobbet hun i barnevernet, spesielt rettet mot ungdom: Først et år på Brusetkollen barneverninstitusjon, deretter fire år i barneverntjenesten, og de siste årene (til sammen fire år) på Barnevernvakten i Oslo. Hennes interesse for etniske minoriteter og mangfold har økt de siste årene, og spesielt etter at hun begynte på Holmlia politipost.

**INGRID HAUGE RASMUSSEN** var ferdig utdannet sosionom ved sosialhøgskolen i Stavanger 1988. Er i dag ansatt som integrasjonsrådgiver i Stavanger kommune. Arbeidserfaring: sosialtjenesten ved Grønland sosialkontor i Oslo, leder for Stavanger kommunes innvandrerkontor, prosjektansvarlig i PPT med hovedvekt på flerkulturell kompetanseheving og leder for prosjektet «mangfoldsledelse» i Stavanger kommune.

**INGELIN KILLENGREEN** er utdannet jurist og kom til Politidirektoratet fra stillingen som politimester i Oslo politidistrikt. Hun har tidligere bl.a. vært ekspedisjonssjef i Politiavdelingen i Justisdepartementet og departementsråd samme sted. Som politidirektør har Killengreen det øverste ansvaret for ledelsen av norsk politi- og lensmannsetat.

**INGJERD HANSEN** er sosiolog fra universitetet i Oslo, skrev hovedfagsoppgave om politi og minoritetsrelasjoner i Oslo. Hun har jobbet i en av de landsdekkende innvandrersorganisasjonene, OMOD, som rådgiver i 7 år, før hun høsten 2007 ble ansatt som minoritetsrådgiver i Oslo politi distrikt.

**JAISHANKAR GANAPATHY** er førstelektor og sosialantropolog fra Universitetet i Oslo. Han er fagansvarlig for studiet «Kulturforståelse, mangfold og konflikthåndtering» i etter- og videreutdanning og fordypningsfaget «Police and Diversity» i GU 3 ved PHS. Hans arbeids- og forskningsområder er mangfold, flerkulturalitet, etnisitet, migrasjon og utvikling samt flerkulturelle arbeidsplasser. I tillegg har han Sør-Asia som spesialområde.

**TERJE GARNÅS KRISTIANSEN** er studiesjef i Utdanningsavdelingen. Han er utdannet fra Politiskolen i 1983, mastergrad i pedagogikk, og interfakultær cand.mag. i pedagogikk, kriminologi og jus.



# Innholdsfortegnelse

<b>Tema 1 Fenomenkunnskap</b>	11
Medieblikket og mangfoldet: Minoriteter i norsk presse	12
Historiens betydning	13
Nye minoriteter – fire fortellinger	19
Krim, kultur, politikk og sport	23
Litteratur	29
Myter og fakta om innvandrerbefolkningen	31
MYTE - Norge har så stor innvandring	31
MYTE- Innvandrernes «henteekteskap» driver dagens innvandring til Norge	34
MYTE- Innvandringen til Norge er storbyfenomen	36
MYTE- Integrasjonen i Norge er mislykket	40
MYTE- Innvandrere er mer kriminelle enn andre	47
Fem myter men flere svar	49
Litteratur	51
<b>Tema 2 Møte mellom politi og minoriteter</b>	53
Politiets blikk: Et optisk bedrag?	54
Out of place	55
Politiets blikk – et optisk bedrag?	58
Stereotypisering av «skurken»	61
Å fange en «skurk»	63
Slitasje, beredskap, eskaleringer	67
Litteratur	70
Gadedrenge og politiet - konstruksjon af stereotyper i et afmagtsforhold	73
Gadedrengeundersøgelsen	73
Drengene	75
Politiet	78

Møder mellom politiet og drengene	80
Konklusjon	82
Tillit på prøve	83
Holdninger og handlinger	84
Etikk- og mangfoldsundersøkelsen	87
Etikk- og mangfoldsarbeid	94
Litteratur	97
Mange utfordringer – to tilnærminger	99
Konflikthåndtering	99
Reinpolitiets arbeidsområde og utfordringer	102
<b>Tema 3 Mangfoldssatsing i politiet</b>	<b>109</b>
Mangfold – en viktig satsing i politiet	110
Hvorfor mangfold?	110
Plan for mangfoldsarbeid i politiet	111
Overordnet personalpolitikk	111
Mangfold som eget prosjekt	111
Hva gjør vi?	111
Plan for mangfoldsarbeid i politi- og lensmannsetaten	112
Politiarbeid i en multietnisk by	115
Hva gjør vi, hvorfor gjør vi det og hva vil vi oppnå	116
Mangfoldsledelse	125
Hvordan skal mangfold gjenspeiles i tjenestetilbudet?	126
Hvor trykker skoen?	126
Integrering og mangfold i Stavanger kommune	128
Prosjektet Mangfoldsledelse	129
Prosjektgjennomføring	131
Likeverdig arbeidskultur	133
Rekruttering og inkludering	134
Hva nå? - Veien videre	136

Hvitt eller bredt? – rekruttering av minoritetsstudenter til Politihøgskolen	138
Identitet og familieforståelse	139
Mangfoldsrekruttering	139
Begrunnelse for mangfold i politiet	140
Tillitsdimensjonen	141
Status og motivasjon	142
Opptaksprosedyre og kompetansevurdering	143
Ulikhetsskapende opptaksprosedyre?	145
Politihøgskolen som integreringsarena	145
Særskilte opptak	146
Pilotprosjektet «Ut i felten»	148
Forankring	148
Opptakstall	149
Det faglige grunnlaget for prosjektet	150
Utvalg	150
Tilbudet	150
Opptaket	151
Konklusjoner fra prosjektrapporten	151



# Tema 1

## Fenomenkunnskap

Enkelte fenomener er mer myteomspunnet enn andre. Når mytene får leve uforstyrret fester de seg og stenger for både kunnskap og innsikt. En av forskningens oppgaver er å erstatte myter med kunnskap.

Innledningsvis vil vi presenterer to bidrag som er knyttet til fenomenet mangfold. De to bidragene utfyller hverandre og sammen danner de et bakteppe av kunnskap for temaene denne rapporten omhandler.

Det første bidraget er fra Elisabet Eide. Hun trekker de historiske linjene, og hennes arena for innsikt er norsk presse. Pressen er i særlig grad med på å danne våre forestillinger om «vi» og «dem» når det gjelder etnisitet og opprinnelse. Hun viser hvordan begrepet *fremmed* har endret seg over tid. I Aftenposten i 1919 kunne man under overskriften *Fremmedinvasjon i Asker* for eksempel lese om svensker og dansker,

mens i dagens globaliserte samfunn er fremmedbegrep reservert folk som kommer mer langveis fra. Dagens omtale av minoriteter i Norge tydeliggjøres gjennom det hun kaller fire hovedfortellinger. Her treffer vi både 'de Andre' som trussel og problem og 'Det fargerike fellesskapet'.

Det andre bidraget innenfor dette tema bygger på tørre tall som imidlertid viser seg ikke å være særlig «tørre». Med bakgrunn i befolkningsstatistikk går Kristin Henriksen og Lars Østby løs på fem myter som de diskuterer og besvarer. Først tar de for seg i hvilken grad Norge har stor innvandring og om det er «henteekteskap» som driver dagens innvandring. Videre besvarer de spørsmålet om innvandring i Norge er et storbyfenomen, om integreringen har vært mislykket og om innvandrere er mer kriminelle enn andre.

Medieblikk og mangfoldet:

## Minoriteter i norsk presse

Elisabeth Eide, Universitetet i Oslo

Alt snakk om medieblikk og minoriteter blir mer meningsfylt om vi ser det i historisk kontekst. La meg derfor begynne med å sitere en justisminister som i en tale til Stortinget i 1915 demonstrerte hvilken retorikk som var gangbar i den unge norske staten ti år etter uavhengigheten:

- Det gaar ikke an, naar hele det øvrige Europa har vedtatt strenge bestemmelser for at hindre utskuddet fra at komme ind over deres grænser, at vi skal gjøre os til Europas kloak, og at tyve, røvere og mordere uhindret skal trænge ind i vort land. (Justisminister Abrahamsen (V), sitert i Storli 2002)

Tross denne salven som kom i forbindelse med en skjerping av Fremmedloven i 1915: Norge har lenge vært et mangfoldig land, og ulike minoriteter har levd her svært lenge. Foruten den samiske urbefolkningen, er Romanifolket registrert i Norge helt tilbake til 1500-tallet (Kjeldstadli 2003). Historien viser hvordan Norge, også under dansk og svensk herredømme, prøvde å verge seg mot «truende utlendinger». Allerede i det 16. århundre hadde Danmark-Norge spesielle lover om forvisning av alle 'tater' og en egen forordning om at ledere for tatergrupper skulle henret-

tes. Det skulle også medlemmer av deres følger om de etter forvisning vendte tilbake til landet igjen. På 1600-tallet forekom årlige inkvisisjoner mot «løsgjengere og tiggere», på 1700-tallet «Fantejakter», og bygdevektene (Stodderfogder) skulle ha ansvaret for disse utstøtte<sup>1</sup>. Jøder og Romani ble nektet adgang til riket i Grunnloven av 1814, og disse bestemmelsene ble opphevet i 1851 og 1842. I Utvisningsloven som gjaldt til 1842 ble tatere omtalt slik: [...] som omløbe og besvige Folk med deris Bedrægeri, Løgn, tyveri og Trolddom».

Justisminister Abrahamsen var nok langt på vei representativ for holdninger til «utlendinger» i første halvdel av forrige århundre. I en lov av 1927 ble Rom-folket (sigøynerne) eksplisitt nektet adgang til riket, samtidig som utvisning ved begåtte forbrytelser ble strammet inn. Og de av Rom-folket som hadde pass, opplevde å få dem kjent ugyldige. En gruppe Rom-folk som ville tilbake til Norge fra Tyskland i 1934, ble stanset på den dansk-tyske grensen etter samråd med norske myndigheter. Følget omfattet 68 mennesker, og mer enn tjue av disse omkom seinere i tyske konsentrasjonsleire<sup>2</sup>.

## ***Historiens betydning***

Det finnes mange grunner til å minnes dette – og til å studere pressens framstillinger av de «fremmede» gjennom Norgeshistorien. Historiens spor finnes i nåtidens tenkning. De historiske lærdommene er en stadig kilde til kritisk selverkjennelse hos majoriteten i Norge. Dessuten bidrar mediene sterkt til å skape forestillinger om nasjon og normalitet – også forestillinger om den enkeltes tilhørighet i samfunnet. Mediene gjør sitt i å konstruere de svært enkle kollektivene «vi» og «dem», som varierer i

---

<sup>1</sup> Kilder: *Store Norske Leksikon, Pax Leksikon, Schlüter 1993.*

<sup>2</sup> Historikere regner med at minst en halv million sigøynere ble drept i konsentrasjonsleirene, noen setter tallet til opp mot en million (*Store Norske leksikon 2006, Pax Leksikon 1976*).

størrelse og sammensetning. Slike små pronomener satt i spill kan ha store konsekvenser, for mediene setter, flytter eller utfordrer stadig grenser basert på etnisitet og opprinnelse.

Den polske sosiologen Zygmunt Bauman uttrykker seg slik om fortidens betydning; også som historieskrivernes unnlattelsessynder:

For å få fortiden til å snakke må vi gjøre dens taushet hørbar: Vi må uttale det verden ikke var oppmerksom på. Vi må begå en voldshandling: tvinge den verdenen til å ta standpunkt til saker den hadde glemt og dermed avvise eller gå utenom den glemselen som gjorde verdenen til det den ble [...]» (Bauman 1991)

På et vis er det noe «baumansk» over det min medforsker Anne Hege Simonsen og jeg har gått inn i når vi har utforsket norsk presses framstillinger av de såkalt signifikante Andre i norsk presse. Våre studier av minoritetsdekningen er en del av et større prosjekt under tittelen «Norge fra halvkoloni til humanitær stormakt: 100 år med 'de andre' i norsk presse.» Vi har fra perioden 1902 til 2002 plukket ut elleve årganger, og tatt for oss 14 utgaver av hver av de sju avisene<sup>3</sup> i utvalget med to hovedfokus: Dekningen av «Verden utenfor Vesten» og dekningen av minoriteter i Vesten, i hovedsak Norge. Nær 1200 oppslag handlet om minoriteter, det være seg samer, jøder, rom, romani, afroamerikanere, inuitter og indianere – og fra 1970-tallet og fram til 2002 også kategoriene 'innvandrere' og 'flyktninger'<sup>4</sup>.

### Hvem er fremmed?

De fleste samfunn holder seg med betegnelser som «fremmed». Men hvem som kvalifiserer til denne merkelappen varierer gjennom historien. I en 1919-utgave av *Aftenposten* kunne vi lese om datidens fremmede:

---

<sup>3</sup> Avisene er *Aftenposten*, *Arbeiderbladet (Social-Demokraten, Dagsavisen)*, *Bergens Tidende*, *Dagbladet*, *Nordlys*, *Stavanger Aftenblad* og *Verdens Gang (Tidens Tegn)*.

<sup>4</sup> Det finnes noen få oppslag om flyktninger etter Ungarn-opprøret og Sovjets invasjon i 1956, men det er først på 1970-tallet og framover at det blir flere.



### Fremmedinvasjonen i Aker

I februar er meldt tilflyttet Akers politimesterdistrikt [Aker, Bærum, Asker] 249 udlændinger, deraf 146 svensker, 59 dansker, 20 tyskere, 3 englændere, 5 russere og finner og 16 af anden fremmed nationalitet. (*Aftenposten* 7.3.1919)

Det er tvilsomt om vi i dag ville kalt svensker og dansker fremmede<sup>5</sup>. Begrepet virker nå reservert for folk som kommer mer langveisfra, og dette viser hvordan globaliseringen endrer måten vi snakker om folk på.

De som hadde «fremmede vaner» – for eksempel i form av en mer nomadisk livsstil enn majoriteten, fikk oppleve særtiltak rettet mot dem som gruppe. Disse tiltakene kunne bli presentert i en meget nøktern og nøytral språkform som (a propos Baumans glemsel) dekket over den brutale virkeligheten. I september 1902 ble Indreøens hjem for «omstreiferes børn» opprettet, og i den anledning opplyser en avis allmennheten om at «Der er udsendt cirkulærer til alle Sognepræster og fattigstyrere nordenfjelds med anmodning om at gjøre omstreifere opmerkssomme paa, at de maa sende sine børn did.» (*Social-Demokraten* 5.9.1902). Som om det gjaldt gjenstander det var lett å sende fra seg.

### Spetakkel og problemer

Alt i alt er reisende – enten de tilhører Rom eller Romani – lite omtalt i vårt avisutvalg, men *når* de blir omtalt er de gjennomgående negativt framstilt, og ofte knyttet til kriminalitet, som i oppslaget under fra *Bergens Tidende*:

#### Taterne gjør Spektakel

Oppe i et hus paa Meyersmarken, hvor her bor flere Taterfamiljer, har her int været et svare Spektakel. Et Par af de nævnte Familjer havde slaaet sig sammen til Gilde. Det endte imidlertid med et Slagsmaal i større Stil. Det varede længe, før Naboer, Husfæller og Politi fik de vilde Mennesker stagede. Det er for galt, at visse Mennesker stadig skal kunne volde Ufred; forleden Dag røg de Gang

---

<sup>5</sup> Vi er ofte ikke så bevisste på hvilke uttrykk vi tar i bruk. Begrepet «fremmedkulturell» som er blitt gangbar dagligtale, ble først introdusert av Hvit Valgallianses Jack Erik Kjus (Herbjørnsrud 1998).

paa Gang op at slaees nede paa Torvet i Middagstiden, og Politiet maatte to Gange foretage Arrestationer. (BT 11.2.1902)

Betegnelser som «vilde Mennesker» og «visse Mennesker» bidrar til distanse: Dette er noe de Andre gjør, men ikke majoritets-*vi-et*. Historien om norsk fyll er mer allsidig enn som så.

Små språklige detaljer kan bety større omskrivninger av virkeligheten. I store deler av den perioden vi har undersøkt, merker vi oss at det ofte er minoriteten som får suffikset «problemet» heftet på seg; som for eksempel når *Nordlys* bringer oppslaget «Jødeproblemet i Tyskland fortsetter» (*Nordlys* 29.8.1935). For problemet lå vel et litt annet sted? I seinere oppslag både før og under borgerrettskampen i USA finner vi betegnelsen «negerproblemet», igjen den samme grammatikalske lokaliseringen av problemet til den diskriminerte og truede minoriteten.

De 1196 oppslagene våre viser at minoritetene får ulik oppmerksomhet. Størst får afroamerikanerne, noe som skyldes deres sterke rolle innen musikkliv (særlig fra soulmusikkens gjennombrudd i 1960-årene, men innen jazzen også før den tid) og sport.

TABELL I: DEKNING AV ULIKE MINORITETER, FORDELT PÅ AVISER

	Andre minor (inuitter indianere)	Jøder	Samer	Rom, Romani	Afro-am	Innv	Flyktn	Totalt
<b>Aftenposten</b>	28	28	11	6	66	58	26	223
<b>Arb/Dagsavisen</b>	9	10	3	6	71	67	17	183
<b>BT</b>	10	11	3	2	47	44	12	129
<b>Dagbladet</b>	4	22	5	9	69	66	15	190
<b>Nordlys</b>	1	8	37	5	30	17	13	111
<b>Stav. Aftenblad</b>	7	14	12	0	51	54	31	169
<b>VG/TidensTegn</b>	4	17	4	6	74	69	17	191
Alle	63	110	75	34	408	375	131	1196

## Et mord – og en frifinnelse

Diskusjonen om Norges behandling av jødene før og under 2. verdenskrig er ikke avsluttet. I 1947 rapporter mange aviser om Feldmannsaken, der to norske grenseloser sto tiltalt for å ha tatt livet av et jødisk ektepar som ville flykte til Sverige etter at arrestasjonene og deportasjonene var i gang. Aftenposten kunne tidlig i februar det året melde følgende:

### **Mordet på det jødiske ektepar Feldmann er nu oppklart**

To unge menn fra Trøgstad arrestert. Den ene skulle føre de flyktende manufakturhandlerne fra Youngsgata 1 og 11 til Sverige. – en stor kontantsum og mange verdisaker ble mordernes utbytte. En usedvanlig rå forbrytelse fra okkupasjonstiden, mordet på det jødiske ektepar Jacob og Rachel Feldmann, er i disse dager oppklart i samarbeid med Sarpsborg politikammer og Oslo kriminalpoliti. Likene av ekteparet Feldmann ble, som det vil erindres, funnet i begynnelsen av juni 1943 i Skrikerudtjernet i Trøgstad på grensen mot Mysen, med alle tegn på at de var myrdet og ranet. Den alminnelige antagelse har hele tiden gått ut på at ugjerningen var begått av folk som skulle hjelpe dem over til Sverige, og dette bekreftes nu. (*Aftenposten* 3.2.1947)

Saken kom for retten samme høst, og de to grenselosene ble frifunnet. I retten fantes det få vitner som forsvarte de to avdøde (de fleste var drept), mens en rekke karaktervitner stilte opp for forsvaret. I disse utsagnene ble de to grenselosene framstilt som gode nordmenn som bare ville forsvare den viktige fluktruten, mens ekteparet Feldmann ble karakterisert som vanskelige, kran- glevorne, korpulente, og dermed umulige å følge over til Sverige. Følgelig måtte de avlives av sikkerhetshensyn, av hensyn til motstandsbevegelsen. Dommerne frifant dem. Den norske pressen delte seg i synet på frifinnelsen. En del aviser (*VG, Friheten, 1. mai, Fredriksstad Blad og Halden Arbeiderblad*) støttet denne, mens andre (*Arbeiderbladet, Dagbladet, Morgenbladet, Vårt Land og Dagen*) argumenterte skarpt mot frifinnelse på lederplass. Etter anke fra påtalemyndighetene fikk de to grenselosene en mild dom for å ha ranet Feldmann-paret. Dommen hadde de allerede sonet i varetekt. *VGs* reporter, en av dem som agiterte mest åpent for frifinnelse, var selv tidligere lokalleder i Hjemmefronten, og hans dekning bærer preg av det.

Feldmannsaken reiser det samme spørsmålet som Hans Chr. Sørhaug gjorde nesten førti år seinere, nemlig hvorfor så mange norske jøder ble deportert – og dermed drept. Han lanserer to alternativer: Enten var årsaken at man betraktet dem som hvilke som helst nordmenn – og dermed ikke i større fare enn de andre. Eller så var bakgrunnen at man så på dem som fremmede, som ikke-tilhørende det norske fellesskapet – og dermed angikk deres skjebne ikke «oss» (Sørhaug 1984). Det er nærliggende å tenke i retning av det andre alternativet etter å ha studert deler av pressen og deres argumenter for frifinnelse av de to grenselosene.

### Rasismen i åpen form

Seks år etter finner vi eksempler på at rasismen ennå levde i beste velgående i Norge. En indignert innsender refererer en episode på et hotell i Bergen, der et amerikansk (hvitt) ektepar gjorde restauratøren oppmerksom på at en «neger» deltok i dansen på restauranten «og uttalte at hvis ikke negeren ble fjernet, ville de flytte fra hotellet. Anmodningen ble etterkommet og negeren ble bortvist fordi han var neger, ...». Innsenderen slutter med en appell om ikke å la seg påvirke av amerikanernes innstilling (VG 4.8.1947).

Norske aviser var i hele perioden opptatt av «negrenes» skjebne i USA. Et eksempel fra *Bergens Tidende* viser hvordan forholdene der var på 1950-tallet:

#### Høyesterett omgjorde negerdommen

[over] «negeren Mark Ingram som i fjor høst ble dømt til 6 måneders fengsel og fem års sikring fordi han hadde tittet fornærmende på en hvit kvinne [fra bilen sin] fra en avstand på 20 meter» Dommen ble omgjort av Høyesterett i Sør-Carolina, «der det het at han ikke kunne dømmes for noe han kanskje hadde i sinne, men som han aldri kom til å utføre.» (BT 26.2.1953)

Fra dekningen av en boksekamp mellom nordmannen Pete Sanstøl og den afroamerikanske Al Brown (der sistnevnte i 1935 blant annet ble

omtalt som den «sørgmodige ape») til anmeldelser og reportasjer rundt afroamerikanske artister som gjestespilte «Porgy and Bess» ved Den Norske Opera (smidige som «pantere») i 1967, er vi vitner til en etnifisering av denne minoriteten når den gjør seg gjeldende i Norge – en tilskrivning av visse egenskaper som er eksklusive for gruppen, og som nordmenn ikke har. Rasetenkningen ligger ennå tett under overflaten.

### ***Nye minoriteter – fire fortellinger***

Skjer det så en endring når vi nærmer oss vår egen tid? Fra 1970-tallet blir de «nye minoritetene» dominerende i norsk presse når det gjelder minoritetsdekning. Arbeidsinnvandringen skyter fart, først og fremst fra Punjab i Pakistan, men også fra Nord-Afrika og Tyrkia. Dessuten kommer flyktninger til Norge fra Chile (fra 1973), Vietnam (fra 1975), Afghanistan og Iran (fra 1979), og fra Sri Lanka, Balkan, Somalia og Irak. Familiegjenforeninger blir vanlige, og de som blir kalt «innvandrerbefolkningen» øker markant i antall.

I avismaterialet fra 1970-tallet og framover<sup>6</sup> kan vi snakke om fire hovedfortellinger eller diskurser om de «nye minoritetene»:

- Den første kaller vi «majoriteten som problem» for «dem», minoritetene.
- Den andre handler om «de Andre» som problem for eller trussel mot «oss», majoriteten.
- Den tredje er «det fargerike fellesskap», framstillingen av harmoni og fellesskap, en integrering som fungerer.
- Den fjerde framstiller «de Andre» som (individuelle) ressurspersoner.

---

<sup>6</sup> I utvalget har vi fra denne tiden årene 1976, 1983, 1991 og 2002.

## Offerhelten

I materialet vårt er de to første (og særlig nr. 2) dominerende. De to andre forekommer oftere i reportasjer og helgebilag enn i nyhetsdekningen. Under følger noen eksempler på de ulike diskursene:

### **Hilkmet (60) demonstrant igjen**

I går skulle kurdiske Hilkmet Gelir (60) vært tvangssendt hjem til Tyrkia. I stedet stilte hun i ny demonstrasjon utenfor den tyrkiske ambassaden i Halvdan Svartes gate.

– Jeg er glad utkastelsen er utsatt. Jeg er livredd for å bli sendt til Tyrkia. Men jeg våger ennå ikke å tro at jeg får bo i Norge, sier Hilkmet. 60-åringen ble løslatt klokken 12.00 i går. Fem timer seinere var hun på plass utenfor ambassaden. (*Dagbladet* 13.8.1991)

Dette er et klassisk eksempel på presentasjon av en «offerhelt» (Brune 1998). Offerheltene er som regel kvinner, men deler seg i flere undergrupper. Noen er, som her, ofre for majoritetens politikk og/eller kultur, mens andre er ofre for overgrep i egen kultur (for eksempel tvangsgifte eller kjønnslemlestelse – og tilhører dermed diskurs 2). Et spesielt aspekt ved oppslaget om Hilkmet er den kraftige markeringen av kvinnens alder, som signaliserer journalistens overraskelse over at personer på 60 kan demonstrere.

## Kriminelle og verstinger

Den andre diskursen handler noen ganger om de Andre som «mengdeproblem», hvis det for eksempel kommer en litt større gruppe asylsøkere til Gardermoen. Men oftere dreier det seg om kriminalitet, som i tilfellet under. Og mediene har en tendens til å anvende identitetsmarkører som har med etnisitet å gjøre:

### **Gikk berserk med to kniver**

Væpnet med to kniver gikk somalieren (31) berserk på Herkules kjøpesenter i Skien. Med en kvinnelig ekspeditør i bokhandelen Ark som gissel krevde han fem gram marihuana og ti gram hasj. (*VG* 16.3.2002, tittel og ingress)

Offerets identitet knyttes derimot til kjønn, mens det er underforstått at hun er etnisk norsk. Slik forsterkes også motsetningen mellom fremmed gjerningsmann og den sakesløse ekspeditøren. I slike oppslag kan oppgitt etnisk identitet (hyppig finner vi den mer upresise «av utenlandsk opprinnelse», se blant annet Fjeldstad & Lindstad 2005) tilby leseren en forklaringsmodell som kanskje ikke stemmer med virkeligheten. Gikk mannen berserk fordi han var somalier, eller fordi han var fattig, krigsskadet og/eller psykisk ustabil? Som regel er årsakene til små og større forbrytelser veldig sammensatte, men mediernes forenkling ivaretar i liten grad disse perspektivene. En annen side ved mediedekningen innenfor denne diskursen er *kumulasjon*, det vil si at noen blir til mange eller alle. En kommentator uttrykte dette slik:

Mange innvandrere i Norge har sine røtter i kulturer som er sterkt kvinneundertrykkende. Det er naivt å tro at dette kvinnesynet ikke følger med dem til Norge. Og at barna som vokser opp i disse familiene, ikke blir preget av det.

Verstinger i denne sammenheng er kanskje innvandrere med bakgrunn fra Pakistan og andre sørasiatiske land, samt innvandrere med bakgrunn fra Midtøsten. (VG 21.8.2002)

Dette resonnementet har flere sider. For det første er vi vitne til et eksempel på *interdiskursivitet* (Fairclough 1995:133) idet et uttrykk («versting») som er brukt i ett diskursivt felt, kriminalitet, her havner i en diskurs om innvandring. Slik blir de to knyttet nærmere sammen. For det andre er utsagnet uttrykk for en veldig generalisering, der store deler av verden (Sør-Asia og Midt-Østen) blir summert under merkelappen «versting». Det gir ikke rom for mange nyanser.

### De godt integrerte

Men pressen er ikke utelukkende negativ til de «nye landsmennene». De ble også møtt med entusiasme, spesielt de første årene:

### **Breiflabb er god mat, men kreps er bedre**

– Du skulle ha vært i min bryllup forrige uke, sier «Billy» Shahid Muzaffar Shah. Mange norske gjester i selskap, og familie. Men de fleste familie hjemme i Lahore, Pakistan. Det er fem bror og fem søster.

– Hvem giftet du deg med?

– Sigrid. Norske pike.

Billy kalles Billy fordi navnet hans er så vanskelig. Men bruden gikk over til muhammedanismen da hun giftet seg, og fikk navnet Yasmin.

– Hvorfor kom du til Norge?

– Jeg studert statsvitenskap for fem år. Hellas, England og USA. Jeg studere her ett år, men norsk sprog vanskelig. Derfor jeg jobbe her i Fjelbergs fiskebutikk. Han og kundene lære meg norsk.

*(Aftenposten 18.8.1976)*

Framstillingen av «Billy» kan sees på som et uttrykk for «idealtifeller av vellykket integrasjon» (Koch 1996:8, min overs.), og dermed tilhører oppslaget klart den tredje diskursen. Utdraget er også preget av sin tid, idet intervjuobjektets ikke-perfekte norsk er gjort til et stort poeng, og majoritetsnordmenn blir betraktet som for enkle til å klare å forholde seg til pakistanske navn.

### **Ikke lenger ofre, men helter**

Mens avisene i de tretti-førti årene som er gått siden de «nye minoritetene» begynte å komme i større omfang til Norge, har publisert historier om ofre og offerhelter i en forholdsvis jevn strøm, skjer det noe nytt når vi nærmer oss nåtiden. Offerheltene vil ikke lenger være ofre. De vil framstå og blir representert som mer udiskuterbare helter. Og mens de gamle «vakthavende innvandrerne» som regel var et knippe mannlige gjengangere, kommer nå flere stemmer til orde, og flere kvinner. Under følger et eksempel på denne tendensen, som tilhører den fjerde diskursen:

#### **De nye stemmene**

[De] går i fotsporene til sterke kvinnesakskvinner fra 1800-tallet: Amalie Skram. Camilla Collett. Aasta Hansteen. For å nevne noen. [...] Ingen har i grunnen



fylt skoene etter disse kvinnene. Før nå. Dagens opprørere, med Kadra og Shabana Rehman i spissen, hadde ingen sterke organisasjoner i ryggen da de gikk inn i norsk offentlighet. De representerte seg selv og sitt eget liv. Visst har det vært innvandrere i debatten tidligere. Men de har ofte representert innvandrersorganisasjonene. De godt voksne mennene. (VG 12.2.2002)

Her ser vi hvordan de nye stemmene blir medieintegrert, ikke bare i nåtiden, men også i Norgeshistorien. Og de blir sett på som mer verdige arvtakere til det nittende århundres kvinnesakskvinner enn 1970- og 1980-tallets feminister.

### ***Krim, kultur, politikk og sport***

Men hvilke temaer er pressen mest opptatt av i deknningen av de nye minoritetene?

Tabellen under kan gi en indikator. Her er kategoriene «innvandrere» og «flyktninger» skilt ut:

TABELL 2: INNVANDRERE OG FLYKTNINGER, TEMA OG ANTALL

TEMA	Innvandrere	Flyktninger	Total
Konflikt	11	10	21
Politikk	48	61	109
Kultur/samf	75	3	78
Sport	77	1	78
Integrering	24	8	32
Rasisme	20	1	21
Kriminalitet	81	34	115
Humor etc.	15	2	17
Annet	24	11	35
Total	375	131	506

Det framgår av tabellen at i deknningen av «innvandrere» er kriminalitet det hyppigst tilbakevendende temaet. Dette resultatet samsvarer med andre undersøkelser (Lindstad & Fjeldstad 2005) og illustrerer dermed forekom-

sten av den andre av de fire diskursene (de Andre som problem). Ellers er det verdt å merke seg at debatten om og deknningen av flyktningpolitikk og asylpolitikk er godt representert. Men kategorien «innvandrere» er også fylldig representert på sportssidene, der gjerne mer positivt og med mindre etniske markører. Det kan virke som om man blir mer norsk på idrettsarenaen enn om man begår en forseelse eller forbrytelse. Samlebetegnelsen kultur/samfunn sanker også mange oppslag, under den sorterer også artikler om de nye minoritetenes levesett.

### Etnifisering

Hvordan blir mediedekningen slik den blir? Medieblikket er preget av mange faktorer som har med eierskap, makt og redaksjonelle strukturer å gjøre. Men journalistikken kan også – i Bourdieu-forstand (Bourdieu 1999) betraktes som et felt med en egen autonomi – om enn truet både av økonomiske og politiske krefter. Innen feltet virker nyhetskonvensjonene, som favoriserer forenkling, tilspissing og «k-stoff»<sup>7</sup>. Konvensjonene favoriserer negative nyheter, og det kan ramme minoriteter spesielt, i og med at mange ikke har en referanseramme som gjør at de unnlater å generalisere (for eksempel: «jeg kjenner mange somaliere som ikke begår kriminelle handlinger»). Mediene favoriserer også forskjeller på bekostning av likheter – det betyr at de ofte etnifiserer framfor å normalisere minoritetspersoner ved å legge vekt på deres forskjellighet fra en tenkt majoritet. Et eksempel er da den tyrkisk-danske medieforskeren Ferruh Yilmaz dro til Tyrkia samme med en dansk fotograf. En dag dro de til markedet i en sør-tyrkisk by, og Yilmaz la merke til at fotografen konsentrerte seg om de (relativt sett få) som var iført tradisjonelle drakter. Da han spurte fotografen om hvorfor samme kveld, svarte fotografen: «Hvordan skulle leserne ellers forstå at vi var i Tyrkia?» (Hussain, M., O'Connor, T. &

---

<sup>7</sup> «K-stoff» er en betegnelse vi bruker om krig, krise, konflikt, katastrofe og kriminalitet.

Yilmaz, F. 1997) . En viktig effekt av denne typen tenkning er at «tyrkere» blir nektet modernitet (og dermed fjerner seg fra «oss» – ved at fokus blir satt på deres annerledeshet – som om en reporter kom til Norge og konsentrerte seg mest om bunadskledte.

Et annet eksempel på noe av det samme finner vi i uttalelser fra Mohamed Ahssain, tidligere ungdomssekretær i LO, som undret seg over hvorfor ingen journalister spurte moren hans om skolepolitikk. Han svarte selv at det trolig var fordi hun gikk med skaut, og dermed ble betraktet som ikke i stand til å uttale seg (Eide 2002). Han klaget også over at journalister som ville intervju ham, på død og liv skulle ha ham til å posere utenfor typiske «innvandrerbutikker» på Grønland, mens han foretrakk klassiske brune kafeer (ibid).

### **Alltid «innvandrer»?**

I dekningen merker vi oss ellers en rekke begreper. Et av dem er 'illegale flyktninger', brukt om alle som av ulike grunner ikke har papirene i orden når de kommer til Norge. Det finnes mange gode forklaringer på en slik ankomst, idet politisk opposisjonelle ofte blir fratatt pass i hjemlandene sine. Et annet er bruken av 'innvandrere' om norskfødte personer, hvis de har en eller to foreldre som er født i et annet land. Dette er i tråd med definisjonen til Statistisk Sentralbyrå. Vi vet godt at kusinene mine, som har danskfødte mor, ikke blir betraktet som innvandrere. Under de offisielle statistikkene fungerer de uoffisielle assosiasjonene. Det er all grunn til å reise debatten om denne definisjonen på 'innvandrer' i lengden er holdbar. En alternativ definisjon kunne være knyttet til statsborgerskap eller til mestring av språket.

Hva skal så til for å kvalifisere seg til «norskhet» i mediene? Er det likevel noen ganger slik at det er nok å bli født i Norge, slik oppslaget fra *Bergens Tidende* under kan tyde på?

### **Ruika ble årets første nordmann**

Bittelille Ruika ble årets nyttårsbarn med hårfin margin. Bare 10 sekunder over midnatt kom hun til verden, på Ullevål sykehus i Oslo. Det var stort nok for mamma Zahra (30) og pappa Zakaria Hassan (33) å bli foreldre for første gang, men i tillegg fikk de altså årets nyttårsbarn. – Dette kommer til å bli litt av et år, sier Zakaria. For nå har det skjedd mye på kort tid for den lille familien. Mens Zakaria har bodd i Norge de siste årene, har konen Zahra bodd i Syria på grunn av urolighetene i hjemlandet Somalia. I mars i fjor fikk de innvilget familiegjenforening. (BT 2.1.2002)

Andre ganger kan nåløyet fortone seg noe trangere, som når *Nordlys'* barnespalte tar opp rasismen og antyder noe om årsakene – og remediene mot diskriminering:

En grunn til at det er blitt sånn, tror jeg er fordi vi er litt redde for fremmede kulturer. Før i tida var det negrene som ble behandlet sånn. Nå har de fått mer respekt. Det hjelper at vi har fått mange forbilder som er sorte, både sportsstjerner og popartister. Sånn har det ikke blitt ennå for de mørkhudete innvandrerne i Norge. Derfor gleder jeg meg veldig til den dagen en pakistaner vinner hopprennet i Holmenkollbakken. Det blir flott! (*Nordlys* 21.9.1991)

De færreste nordmenn hopper på ski, kanskje går noen flere Birkebeinerrennet. Likevel er disse vintersyslene som i verdensmålestokk er en raritet, blitt en av flere lakmustester på norskhet. Et ferskere eksempel ser vi når VG bringer intervju av norsk-somalieren Liban Abdulkadir som erklærer at han planlegger å gå på ski over begge polene (28.12.2002). Også TV-mediet har ved flere anledninger framhevet det aparte og spennende i at etniske minoritetspersoner forsøker seg på ski – til og med på lengre distanser.

### **Dilemmaer og pronomener**

Blant de mange dilemmaene i mediens minoritetsdekning er disse viktige:

- Inkludering eller ekskludering: Hva slags «vi» holder Norge seg med?
- Likhet eller forskjeller: Hvordan vektlegges normalisering og integrering i forhold til etnifisering?

- Hvilken vekt legger toneangivende krefter på dialog – eller konfrontasjon (med bakgrunn i ressurstenkning versus frykt- og trusselbilder)?
- Hva er egentlig «norskhet»? Hva vil det si å være integrert? Hva får framstå som normalt og unormalt?

Våre funn indikerer<sup>8</sup> at noen minoriteter langt på vei er neglisjert av mediene. Det gjelder særlig Rom og Romani. Kriminalisering og sterkt negativ dekning blir dem til del når de til en viss grad kommer til syne i mediene. Det gjelder også gruppen som sorterer under begrepet «innvandrere». Vi finner også «problematismen», der «negre» og jøder lingvistisk blir gjort til et problem som heller burde vært tillagt majoritetssamfunnet, og vi finner mediert ikke-tilhørighet, det vil si en form for ekskludering av minoriteter fra «det norske». Etnifisering og forskjellsfokus trekker i samme retning. En annen side ved medieframstillingen er fiendebilder og kollektiv skyld (som i «versting»-eksemplet). Urfolk som samer, indianere og inuitter blir tidvis framstilt med innslag av barnliggjøring, som «edle ville», en smule naive. Men samtidig finnes mottendenser, mer symmetriske framstillinger som også ofte innebærer inkludering og normalisering og dermed graviterer mot et større «vi».

Pronomener er av stor betydning. Det har også forskeren som har blitt kjent for uttrykket «The Clash of Civilizations»<sup>9</sup> forstått:

As people define their identity in ethnic and religious terms, they are likely to see an «us» versus «them» relation existing between themselves and people of different ethnicity or religion. (Huntington 1996)

Det er all grunn til å utfordre denne filosofien; for det kan tenkes mange andre måter å definere seg selv på enn via religiøs og etnisk tilhørighet. Mennesker er sammensatte og kan representere seg selv med ulik vektning

---

<sup>8</sup> Jeg er klar over at materialet vårt er begrenset, derfor er bruken av ordet «indikerer» helt bevisst.

<sup>9</sup> Det skal ha vært orientlisten Bernard Lewis, og ikke Samuel Huntington som først brukte begrepet.

av del-identiteter. Mediene har et spesielt ansvar for framstillingen av «norskhet» og hva som til enhver tid oppfattes som et «vi». Det er viktig å utfordre også bruken av små pronomen-ord både hos forskere som Huntington og journalister. Generaliseringer trives i mange sammenhenger.

### **Politiet i et større «vi»**

Politiet tilhører en yrkesgruppe som ofte forekommer i mediens negative nyheter. Det kan de gjøre både som helter og som skurker – alt ettersom. Mediene skal være samfunnets vaktbikkje mot overgrep og «den lille manns forsvarer», slik vi ser uttrykk for i eksemplet under, hentet fra *Dagbladet* for åtte år siden:

Sylvester Bangali var ute og syklet på sin nye sykkel da politiet stanset ham og tok sykkel. Politiet ga sykkel videre til en annen. De trodde den var stjålet. Sykkelen hadde Sylvester fått kjøpe av sin venn Robert Lamey som via bedriften Techpower hadde kjøpt flere sykler til venner og kjente. Da Sylvester og vennen kom med kvitteringen dagen etter, var sykkel utlevert, og han fikk beskjed om at dokumentforfalskning var straffbart. Bergenspolitiet har nå beklaget at vestafrikaneren Sylvester Bangali ble stanset og fratatt sykkel sin. Nå får han sykkel tilbake og alle ekstra utgifter refundert av politiet. (*Dagbladet* 25.7.2000)

I dette tilfellet endte det med refusjon og beklagelse. Samme avis rapporterte i slutten av mai 2008 om en arrestforvarer som ble tiltalt «etter at han skal ha kalt en innsatt afrikaner for en ape på Politihuset i Oslo» (*Dagbladet* 22.5.2008). Forsvareren til den tiltalte fortalte at klienten fikk et forelegg på 3000 kroner som han nektet å vedta (ibid).

Men det finnes også rene solskinnshistorier, som når Klassekampen (ellers ikke kjent for å skrive mest positivt om politietaten) 25.5.2008 bringer historien om hvordan politiet, sammen med to imamer og meklere med

minoritetsbakgrunn «Ryddet opp i gjengbråk»<sup>10</sup>. Her er det duket for et annet og større «vi» enn det vi vanligvis ser, og for flere helter.

## Litteratur

- Bauman, Z. (1991). *Modernity and ambivalence*. New York: Cornell University Press
- Brune, Y. (Red.). (1998). *Mörk magi i vita medier*. Stockholm: Carlssons.
- Cottle, S. (Red.). (2000). *Ethnic Minorities and the Media*. Buckingham: Open University Press.
- Eide, E. (2002). «Down there» and «Up here» – «Europe's Others in Norwegian Feature Stories». Doktorgradsavhandling. Oslo: Unipub.
- Eide, E. & Simonsen, A.H. (2007). *Mistenkelige utlendinger. Minoriteter i norsk presse gjennom hundre år*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Eide, E. & Simonsen, A.H. (2008). *Verden skapes hjemmefra. Pressedekningen av den ikke-vestlige verden fra 1902 til 2002*. Oslo: Unipub.
- Fairclough, N. (1995). *Media Discourse*. London: Arnold.
- Lindstad, M & Fjeldstad, Ø. (2005). *Av utenlandsk opprinnelse: nye nordmenn i avisspaltene*. Kristiansand: IJ-forlag.
- Herbjørnsrud, D. (1998). Dunsten av den norske tidsånde - og 1990-tallets nytale. Samtiden nr. 5/6.
- Huntington, S. (1996). *The Clash of Civilizations?* New York: Council on Foreign Relations
- Hussain, M., O'Connor, T. & Yilmaz, F. (1997) *Medierne, minoriteterne og majoriteten – en undersøgelse af nyhedsmedier og den folkelige diskurs i Danmark*. København: Nævnet for etnisk ligestilling.
- Kjeldstadli, K. (Red.). (2003). *Norsk innvandringshistorie* (Bind I-III). Oslo: Pax forlag.
- Koch, R. (1996). «Medien mögen's weiss» *Rassismus im Nachrichtengeschäft*. München: Deutscher Taschenbuch Verlag.

---

<sup>10</sup> Dette er hovedtittelen på reportasjen. Undertittel: «Politiet vil bruke Minhaj konfliktråd mer.»

- Klausen, A. M.** (Red.). (1984). *Den norske væremåten*. Oslo: Cappelen.
- Schlüter, R.** (1993). *De reisende. En norsk minoritets historie og kultur*. Oslo: Ad Notam.
- Storli, E.** (2002). *Fremmedlover gjennom tidene*. (Foredrag på Arkivenes dag). Trondheim: Riksarkivet (<http://www.riksarkivet.no/trondheim/smakebiter/innvandring/lover-utskrift.html>).
- Sørhaug, H. C.** (1984). Totemisme på norsk – betraktninger om den norske sosialdemokratismes vesen. I: A. M. Klausen (Red.), *Den norske væremåten*. Oslo: Cappelen.



# Myter og fakta om innvandrerbefolkningen

Kristin Henriksen og Lars Østby, Statistisk sentralbyrå

Innvandring er et myteomspunnet fenomen og mange har meninger om «innvandrerne» gjøren og laden. «Integreringen i Norge er feilet» eller «Norge har så stor innvandring» er ytringer man ofte hører. Her får du vite hvor godt fem av mytene stemmer.

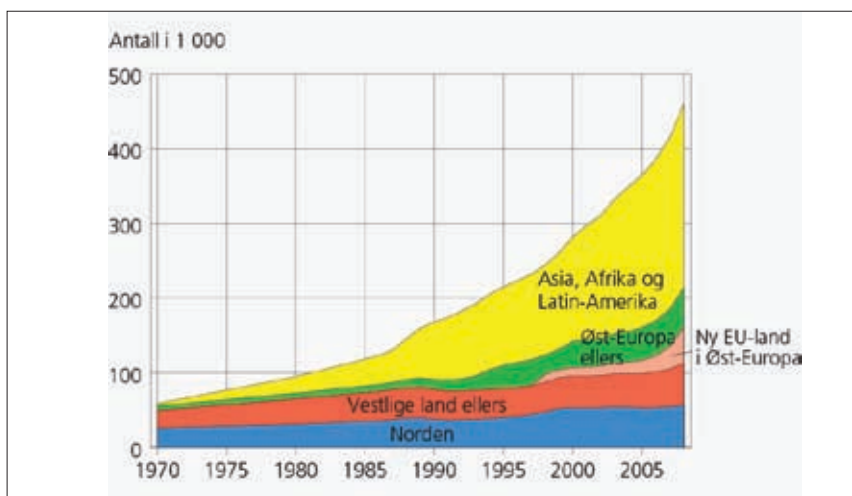
## **MYTE - Norge har så stor innvandring**

Det er helt riktig at Norge har hatt en stor innvandring de siste årene - i forhold til det vi er vant til (se figur 1). Men fremdeles er det mange OECD-land som har en større andel utenlandsfødte enn det vi har i Norge. I dag er rundt 8 prosent av Norges befolkning født i utlandet, og ligger midt på treet i OECD-sammenheng (figur 2<sup>11</sup>). De siste få årene har innvandringen til Norge vært spesielt høy, og særlig har den rekordstore innvandringen fra Polen satt sitt preg både på innvandringsdebatten og tallene i Norge (figur 3). Denne gruppa har klatret raskt på lista over de største innvandrergruppene i Norge, og tok over førsteplassen fra Pakistan i løpet av 2007, et hopp fra sjetteplassen de inntok ved inngangen til 2007 (figur 4). Det har ikke vært stor nettoinnvandring fra Pakistan de siste årene, men gruppa holder stand langt oppe på lista først og fremst fordi det er mange etterkommere i den pakistanske gruppa.<sup>12</sup>

---

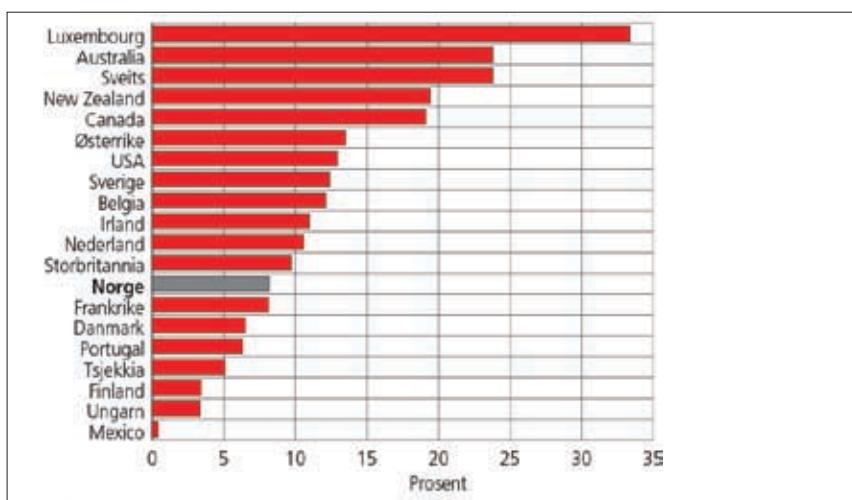
<sup>11</sup> Tallene i figuren er fra 2005, og den gang var det ikke alle OECD-land som hadde statistikk over andel utenlandsfødte. Flere land har tall fra 2001, hvor Norge også lå midt på treet.

<sup>12</sup> Flere innvandringstall finner du på SSBs temaside om innvandring: <http://www.ssb.no/innvandring/>



Kilde: Statistisk sentralbyrå

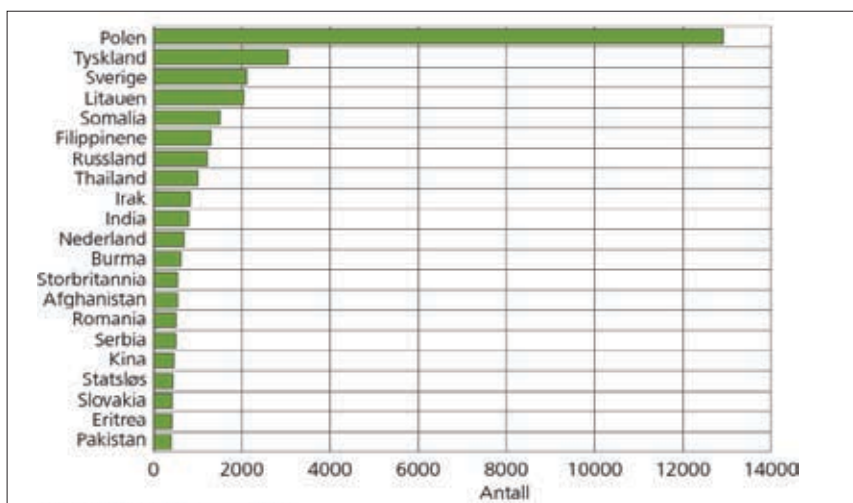
FIGUR 1. INNVANDRERE OG ETTERKOMMERE ETTER LANDBAKGRUNN. 1970 - 2008.



Kilde: OECD

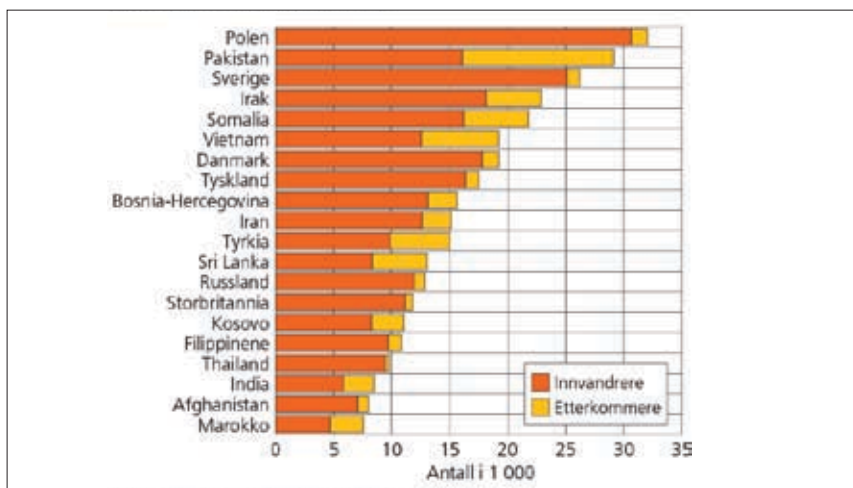
FIGUR 2.<sup>13</sup> ANDEL UTENLANDSFØDTE 2005. PROSENT

<sup>13</sup> Utvalgte OECD-land.



Kilde: Statistisk sentralbyrå

FIGUR 3 NETTOINNVANDRING 2007 ETTER STATSBERGERSKAP



Kilde: Befolningsstatistikk, Statistisk sentralbyrå

FIGUR 4. DE 20 STØRSTE NASJONALITETSGRUPPENE, ETTER INNVANDRINGSBAKGRUNN OG LANDBAKGRUNN. 1. JANUAR 2008

## **MYTE-**

### ***Innvandrerne «henteekteskap» driver dagens innvandring til Norge***

En påstand man kan støte på i innvandringsdebatten, er at innvandrerne «henteekteskap» driver innvandringstallene i Norge i været. Etter at Norge innførte innvandringsstopp på midten av 1970-tallet, har innvandrere som kommer på familiegjenforeningsgrunnlag ganske riktig stått bak en stor del av innvandringen til landet. I perioden 1990-2006 var 43 prosent av innvandrerne fra ikke-nordiske land familieinnvandrere, mens 16 prosent var arbeidsinnvandrere og 29 prosent var flyktninger (se tabell 1). Blant familieinnvandrerne finner vi både de som kommer for å *gjenforenes* med familie som allerede bor i Norge, og de som kommer for å *etablere* familie med personer bosatt i Norge, det mange kaller «henteekteskap». Faktum er at innvandrerbefolkningens «henteekteskap» er færre enn etniske nordmenns. I løpet av perioden 1990-2006 hentet 29 000 personer *uten* innvandrerbakgrunn særlig bruder, men også noen brudgommer fra utlandet (utenfor Norden), mens 22 000 personer kom til Norge for å gifte seg med personer med innvandrerbakgrunn. 71 000 ble gjenforent med personer de allerede var gift med, eller i familie med på annen måte. De 22 000 personene som kom for å etablere familie med en innvandrer utgjør 8 prosent av alle førstegangsinvandrere som kom fra land utenfor Norden i perioden. Svært få kom for å etablere familie med en såkalt etterkommer, det vil si et barn av to innvandrere (se figur 5). Dette henger blant annet sammen med at det fremdeles ikke er veldig mange etterkommere som er i gifteklar alder.

I løpet av 2006 kom 11 400 personer fra ikke-nordiske land gjennom familietillatelser, like mange som det er innbyggere i en norsk mellomstor kommune, som for eksempel Førde.<sup>14</sup>

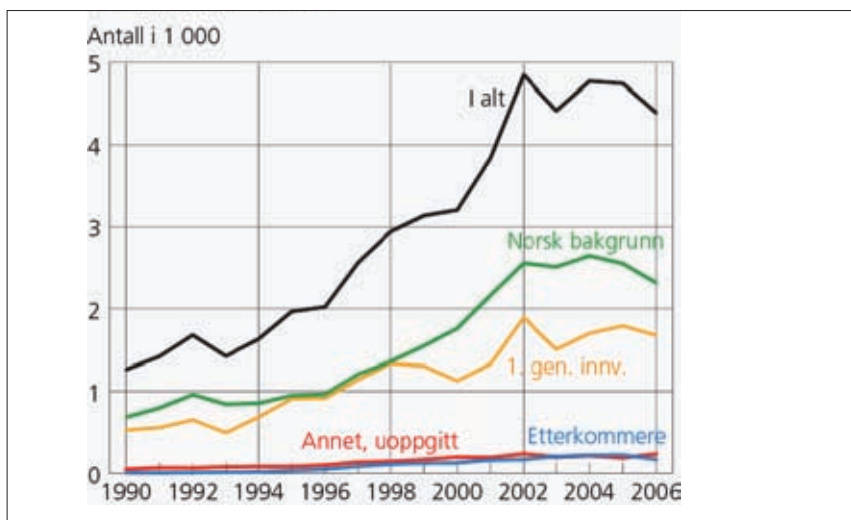
---

<sup>14</sup> For mer om innvandrernes grunner for å komme til Norge, se den publiserte statistikken over innvandring etter innvandringsgrunn: <http://www.ssb.no/emner/02/01/10/innvgrunn/>, og for mer om familiegjenforening og ekteskapsmønstre, se Daugstad 2006.

TABELL 1. FØRSTEGANGSINNVANDRINGER TIL NORGE, ETTER INNVANDRINGSGRUNN. 1990-2006

Innvandringsgrunn	2006	Andel 2006	1990-2006	Andel 1990-2006
Totalt	29 500	100 %	284 000	100 %
Arbeid	11 700	40 %	45 600	16 %
Familie	11 400	39 %	122 500	43 %
<b>Herav gjenforening</b>	<b>6 900</b>	23 %	<b>71 000</b>	25 %
<b>Etablering med innv</b>	<b>1 900</b>	6 %	<b>22 000</b>	8 %
<b>Etablering med andre</b>	<b>2 600</b>	9 %	<b>29 000</b>	10 %
Flukt	3 100	11 %	82 000	29 %
Utdanning	3 200	11 %	31 900	11 %
Ukjent og annet	100	0 %	1 600	1 %

Kilde: Statistisk sentralbyrå



Kilde: Statistisk sentralbyrå

FIGUR 5. FAMILIEETABLERING, ETTER HERBOENDES INNVANDRINGSBAKGRUNN 1990-2006

## **MYTE- Innvandringen til Norge er storbyfenomen**

I innvandringsdebatten får en ofte et inntrykk av at innvandringen til Norge er et storbyfenomen. Ganske riktig har mange innvandrere bosatt seg i Oslo, særlig innvandrere fra enkelte afrikanske og asiatiske land, men faktum er at langt flere innvandrere bor *utenfor* Oslo enn *i* Oslo. Ved inngangen til 2008 bodde 140 000 innvandrere og etterkommere i Oslo, hvorav 116 000 var fra land i Afrika, Asia (inkludert Tyrkia) eller Latin-Amerika. 320 000 innvandrere, herav 231 000 fra de nevnte verdensdelene, bodde utenfor Oslo. Dersom en setter likhetstegn mellom Oslo og innvandring mister man med andre ord en stor del av bildet, og en mister de nyansene som innvandringen til 429 andre kommuner representerer.

Likevel – det er liten tvil om at Oslo lokker. Ved inngangen til 2008, bodde 12 prosent av alle i Norge i Oslo, mot 31 prosent av de med innvandrerbakgrunn (Figur 6). De bor med andre ord langt mer sentralisert enn hva som er tilfellet i befolkningen i alt, og i enkelte grupper er konsentrasjonen i hovedstaden svært høy. Rundt syv av ti med bakgrunn fra Pakistan og Marokko bor i Oslo, mens bare 14-15 prosent med bakgrunn fra Bosnia-Hercegovina og Russland gjør det samme. Ved inngangen til 2008 hadde hver fjerde Osloborger innvandrer-bakgrunn, og flesteparten av disse kommer fra land i Afrika eller Asia (inkludert Tyrkia).

### **Definisjoner:**

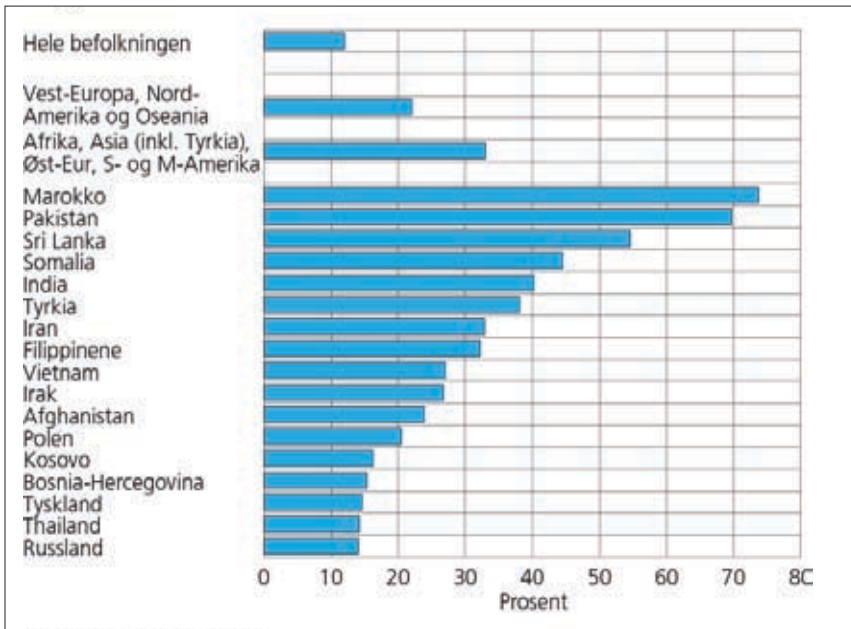
**Innvandrere** er født i utlandet og har to foreldre født i utlandet.

**Etterkommere** kaller vi de som er født i Norge med to foreldre og fire besteforeldre som er født i utlandet.

**Flyktning** = de som ifølge Utlendingsdirektoratets flyktningregister har flyktningstatus og har fått oppholdstillatelse i Norge.

**Fødeland** er hovedsaklig mors bosted da personen ble født.

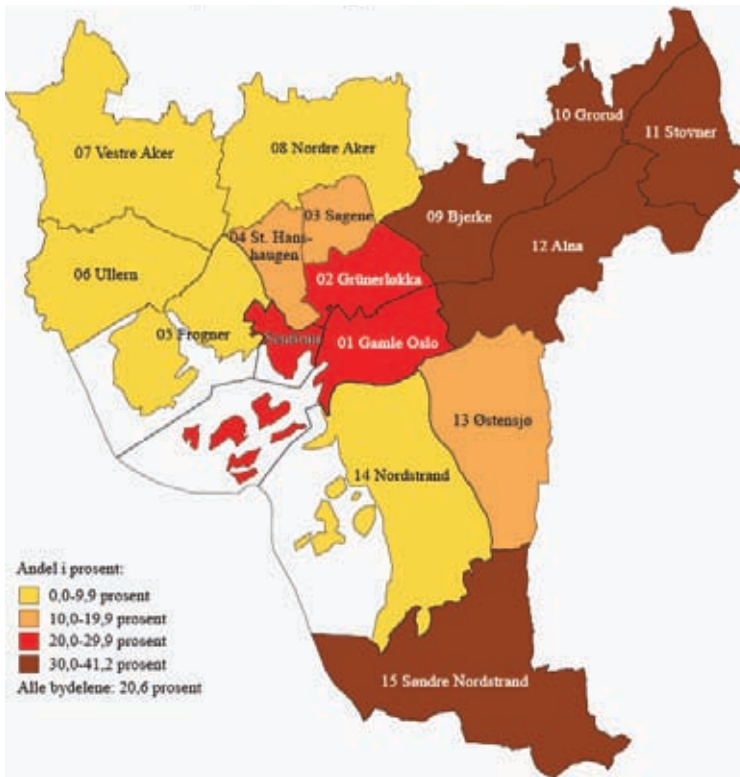
**Landbakgrunn** = eget, eventuelt foreldres utenlandske fødeland. Personer uten innvandringsbakgrunn har kun Norge som landbakgrunn.



Kilde: Statistisk sentralbyrå

FIGUR 6 ANDEL INNVANDRERE OG ETTERKOMMERE SOM ER BOSATT I OSLO, ETTER LANDBAKGRUNN I.1.2008. PROSENT

Flyktninger blir plassert i et utvalg norske kommuner rundt omkring i landet når de kommer til Norge. Derfor vil flyktningenes bosettingsmønstre være mer preget av myndighetenes bosettingspolitikk enn av egne flyttevalg, særlig de første årene. Etter ei tid flytter imidlertid mange til Oslo og hovedstadsregionen, slik vi blant annet ser at mange fra Sri Lanka og Somalia har gjort, hvor ca. halvparten bodde i Oslo ved inngangen til 2008. Flyktninger fra Balkan og i noen grad også fra Vietnam, bor på sin side fortsatt spredt rundt i norske kommuner, først og fremst i Sør-Norge, og det ser ikke ut til at de trekker til det sentrale østlandsområdet i like stor grad som andre grupper.

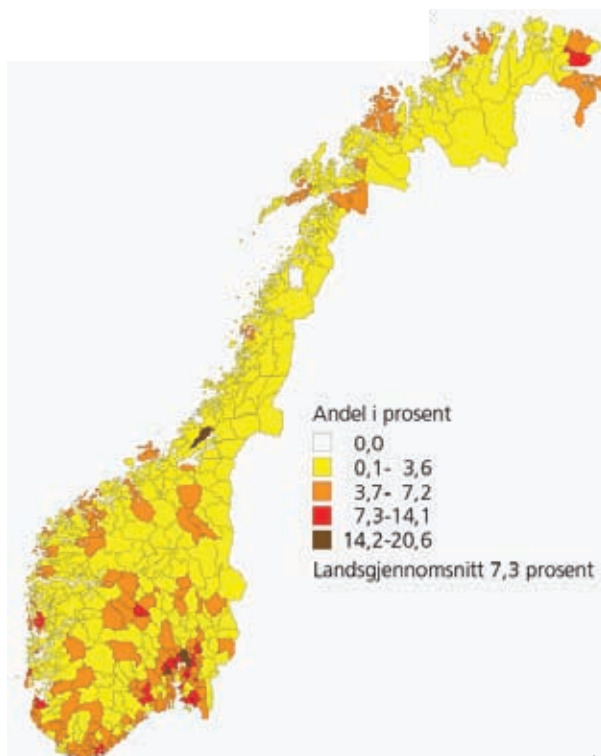


Kilde: Statistisk sentralbyrå

FIGUR 7 ANDEL INNVANDRERE FRA AFRIKA, ASIA (INKL. TYRKIA, «ØST-EUROPA» OG SØR- OG MELLOM AMERIKA I BYDELENE I OSLO. 1.1.2008. PROSENT

I hovedstaden bor innvandrerne fra Afrika og Asia (inkludert Tyrkia) og Sør- og Mellom-Amerika nokså konsentrert i de østlige og sør-østlige bydelene, Groruddalen og Søndre Nordstrand. I vestlige bydelers som Vestre Aker eller Ullern finner man 7-8 innvandrere fra disse verdens-delene per 100 innbyggere, mot mellom 36 og 41 av 100 innbyggere i Grorud, Stovner, Alna og Søndre Nordstrand (se figur 7). Selv om det er langt færre innvandrere vest i Oslo enn i øst, er det likevel omtrent like tett mellom innvandrerne i Oslo vest som det er i landet under ett. Bare rundt 20 kommuner har en tettere innvandrerandel enn de *minst* innvandrer-tette bydelene i Oslo.





Kilde: Statistisk sentralbyrå

**FIGUR 8 INNVANDRERE OG ETTERKOMMERE I KOMMUNENE I.I.2008. AFRIKA, ASIA (INKL. TYRKIA, ØST-EUROPA) OG SØR- OG MELLOM AMERIKA. PROSENT**

Graden av sentralisering vil trolig ha betydning for integreringen av innvandrergruppene. Sett fra innvandrernes side, er det mange fordeler knyttet til å ha en nærhet til «sine egne», for eksempel når det gjelder sosialt miljø, mulighet for å skaffe varer og tjenester en er vant til fra hjemlandet, religionsutøvelse eller kunne bruke et språk en behersker. En kan også tenke seg at det vil kunne virke begrensende på potensielle diskriminerende situasjoner å bo i et miljø preget av «sine egne». Etter manges mening vil en forankring i eget miljø kunne tjene som et godt grunnlag for integrasjon i vertssamfunnet. På den annen side kan mulighetene til å bevare og utvikle så mange

nasjonsspesifikke eller innvandrerspesifikke kontakter som mulig virke som et hinder for integrering. Videre kan gode muligheter til å bruke sitt morsmål føre til tilsvarende dårligere norskerferdigheter. Et klart og entydig svar på hvorvidt det er positivt eller negativt for «integreringen» (hvordan den nå defineres) at innvandrere bor i innvandrertette områder, finnes ikke.<sup>15</sup>

### ***MYTE- Integrasjonen i Norge er mislykket***

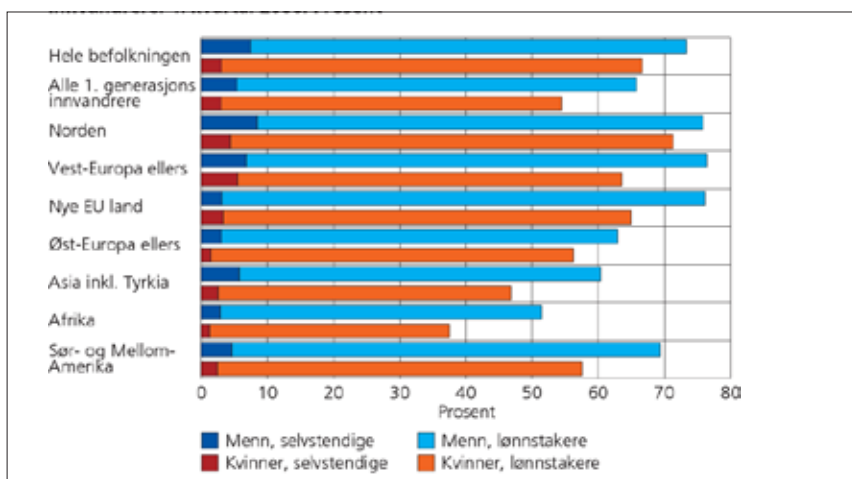
Vi får stadig høre at integrasjonen i Norge er mislykket, eller at den går «feil vei». Stemmer dette med virkeligheten?

Arbeidsmarkedet er trolig den viktigste arena for integrering og for å skape gode levekår. Det er blant annet her man kan lære seg de språklige og sosiale ferdigheter som er nødvendige for å klare seg i samfunnet ellers, og en gruppes aktivitetsnivå på denne arenaen tas lett som uttrykk for hvorvidt gruppen er integrert eller ikke. I tillegg er det selvsagt viktig at man via arbeidet får selvstendig yrkesinntekt.

De ulike innvandregruppene er svært ulikt integrert i arbeidsmarkedet. Noen grupper har en sysselsetting nær nivået for befolkningen i alt, andre grupper har langt lavere sysselsetting. Innvandrere fra Norden hadde den høyeste andelen sysselsatte på 73 prosent 4. kvartal 2006 (figur 9). Dernest kom gruppene fra de øvrige vesteuropeiske landene og de fra de nye EU-landene i Øst-Europa som begge lå på rundt 71 prosent. Dette høye sysselsettingsnivået må ses på bakgrunn av det sterke innslaget av arbeidsinnvandrere vi finner i disse gruppene. Innvandrere fra Afrika, som stort sett har flyktningbakgrunn, hadde lavest sysselsetting på 45 prosent, lavere enn innvandrere fra Asia (inkl Tyrkia) (53 prosent) og de fra Øst-Europa utenom EU (59 prosent). I samtlige grupper har kvinner en lavere sysselsetting enn menn.

---

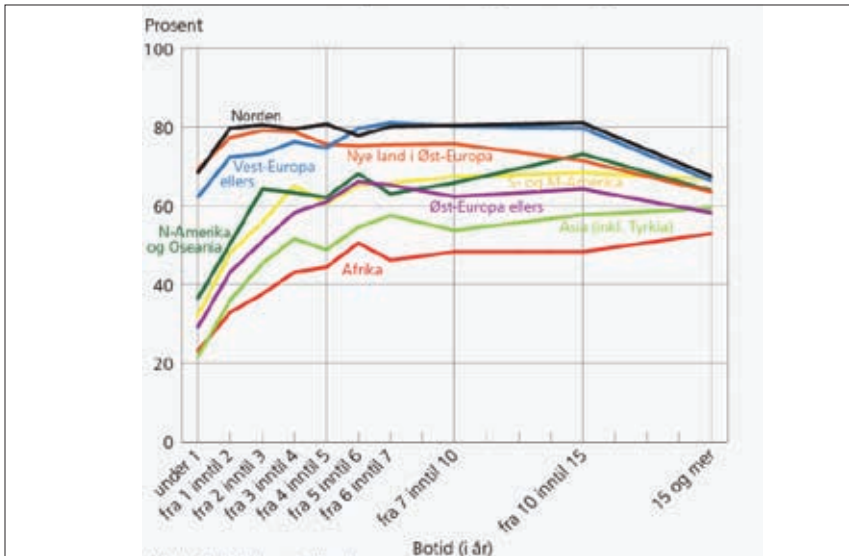
<sup>15</sup> For mer om innvandrernes bosettingsmønster i Oslo, se Blom 2006, og for mer om innvandrere i 12 innvandrertette, norske kommuner og fem bydeler i Oslo, se Aalandslid 2007. Du kan også lese mer om de 18 største innvandregruppene i Norge i Henriksen 2007.



Kilde: Statistisk sentralbyrå

FIGUR 9. ANDEL SYSSELTSATTE MENN OG KVINNER ETTER LANDBAKGRUNN. I. GENERASJONS INN-  
VANDRERE. 4. KVARTAL 2006. PROSENT.

Det at sysselsettingen stiger jevnt med botid for de fleste grupper, er kanskje nok til å avvise en påstand om at integreringen, i alle fall på arbeidsmarkedet, går feil vei. For enkelte grupper kommer sysselsettingen imidlertid aldri over gjennomsnittet for hele befolkningen (70 prosent). Blant de fra Asia og Afrika er sysselsettingen på henholdsvis rundt 60 og 50 prosent blant de med lengst botid, (figur 10). Særlig står mange kvinner fra Pakistan, Marokko og Tyrkia utenfor arbeidsmarkedet, trass lang botid. I de andre gruppene går arbeidsdeltakelsen ned blant de som har bodd i Norge i over 10 år. Dette skyldes en høyere gjennomsnittsalder, særlig blant de fra land i Vest-Europa, og utstrakt uføretrygding blant de tidligste arbeidsinnvandrerne. Botiden utjevner med andre ord forskjeller, men ikke hele forskjellen i sysselsetting mellom de ulike landgruppene.



Kilde: Statistisk sentralbyrå

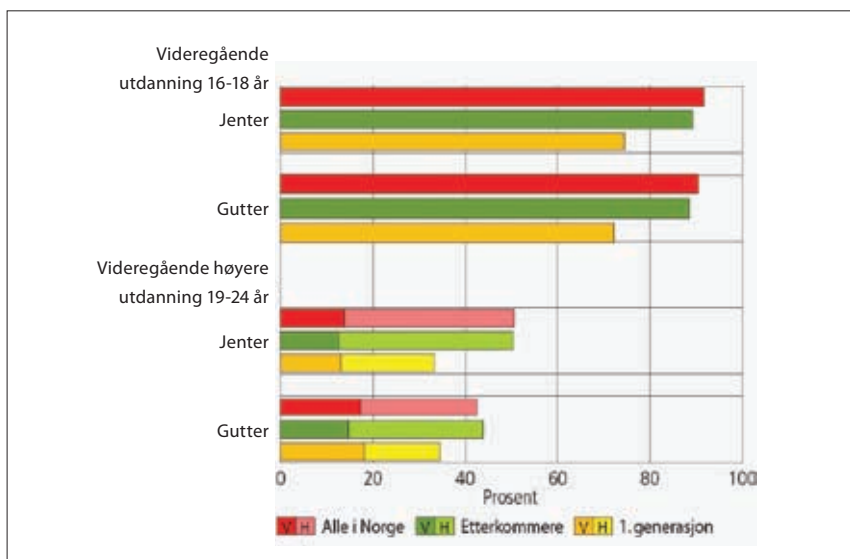
FIGUR 10. SYSSELSATTE INNVANDRERE, ETTER BOTID OG VERDENREGIONER. 4. KVARTAL 2006

En annen innsatsvinkel til å belyse myten om «den mislykkede integreringen i Norge» på, er å se på hvor godt innvandrerens barn er integrert. Disse «barna», som det er blitt vanlig å kalle etterkommere, er født og oppvokst her i landet, men ingen av deres foreldre eller besteforeldre er født her. Etterkommerne vil ha andre forutsetninger enn deres foreldre for å klare seg på skolen og i arbeidslivet, og hvordan det går med denne gruppen kan derfor ses på som en integrerings laktmestest. Det bor i dag 79 000 barn av to innvandrere i Norge. Denne gruppa vokser raskt – for ti år siden var de halvparten så mange. De fleste etterkommerne er fremdeles svært unge, over halvparten er under 10 år og bare 15 prosent er over 20. Derfor er det mange indikatorer på integrering som ikke vil være relevante for etterkommerne (som for eksempel trygdebruk). Her skal vi beskrive deres deltakelse i utdanningssystemet og arbeidslivet, i tillegg til litt om deres ekteskapsmøn-

ster. Vi konsentrerer oss om etterkommere med bakgrunn fra Afrika, Asia (inkl. Tyrkia) og Sør- og Mellom-Amerika.

Dersom deltakelse i utdanningssystemet er et relevant mål på integrering, kan man si at integreringen av etterkommere har lykket på dette området. Det er like vanlig blant etterkommere å ta utdanning som det er blant alle i Norge, både om vi ser på videregående og høyere utdanning.

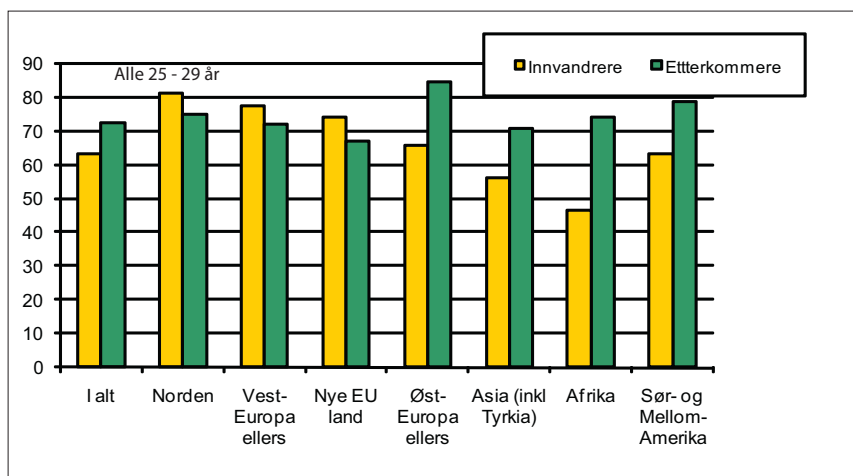
Figur 11 viser at etterkommernes deltakelse i utdanningssystemet er på høyde med gjennomsnittet, både blant de i videregående-alder og blant de som er i den alderen hvor det er mest vanlig å ta høyere utdanning, 19-24 år. Og etterkommerne deltar i langt større grad enn førstegenerasjons-innvandrere. Det er imidlertid stor variasjon innad i etterkommergruppa, alt etter hvilket kjønn og landbakgrunn du ser på, noe du kan lese mer om i Henriksen og Østby (2007).



Kilde: Statistisk sentralbyrå

FIGUR 11. ANDEL UNDER UTDANNING HØSTEN 2006

Etterkommere i alderen 25-29 år er langt mer aktive på arbeidsmarkedet enn førstegenerasjonsinnvandrerne i samme alder, men de er ikke sysselsatt i like høy grad som befolkningen i alt i denne alderen (80 prosent) (figur 12). Særlig gjelder dette etterkommere med bakgrunn fra Asia (inkl. Tyrkia), Afrika og Sør- og Mellom-Amerika. Likevel - etterkommernes deltakelse i arbeidslivet ligner mer på gjennomsnittet i befolkningen i alt enn på førstegenerasjonsinnvandrernes.



Kilde: Statistisk sentralbyrå

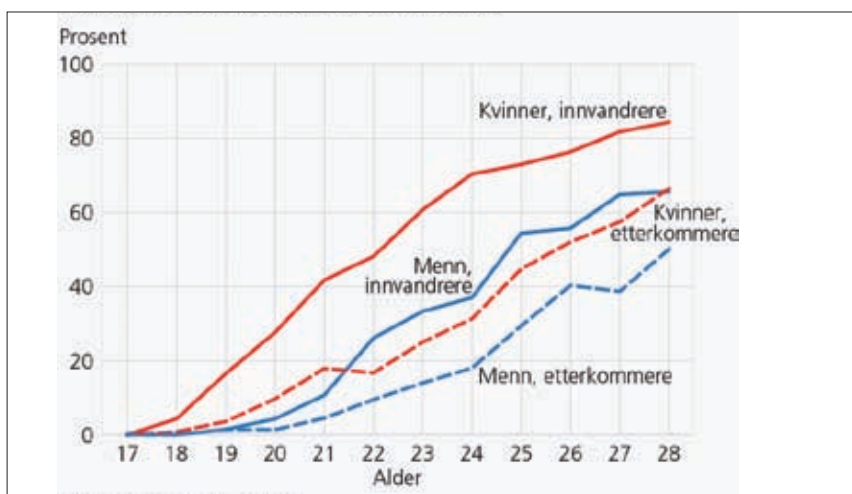
FIGUR 12. SYSSELTSATTE INNVANDRERE OG ETTERKOMMERE. 25 - 29 ÅR ETTER LANDBAKGRUNN. 4. KVARTAL 2006. PROSENT

Demografiske indikatorer som ekteskapsmønster, giftealder og barnetall er mer omstridte mål på integrering enn sysselsettingstall og deltakelse i utdanningssystemet. Likevel er det verdt å dvele litt ved dette, da det finnes mange myter om hvor unge etterkommerne er når de gifter seg og om de får flere barn enn andre unge født i Norge.

Faktum er at det er ikke mange etterkommere som er blitt så gamle at de har giftet seg, og de som har gjort det, er stort sett barn med foreldre fra de første arbeidsinnvandrergroppene, særlig fra Pakistan og Tyrkia. Vi skal her beskrive den førstnevnte gruppen. På den ene siden ser det ut til at etterkommerne med pakistansk bakgrunn er eldre når de gifter seg enn førstegenerasjon (figur 13), samtidig som den lave andelen pakistanske etterkommere som er gift i ung alder, har sunket over de siste årene (figur 14). Blant etterkommerne på 21 år var 4 prosent av mennene og 18 prosent av kvinnene gift ved inngangen til 2008, lavere andeler enn blant like gamle førstegenerasjonsinnvandrere, hvor henholdsvis 11 og 42 prosent var gift.

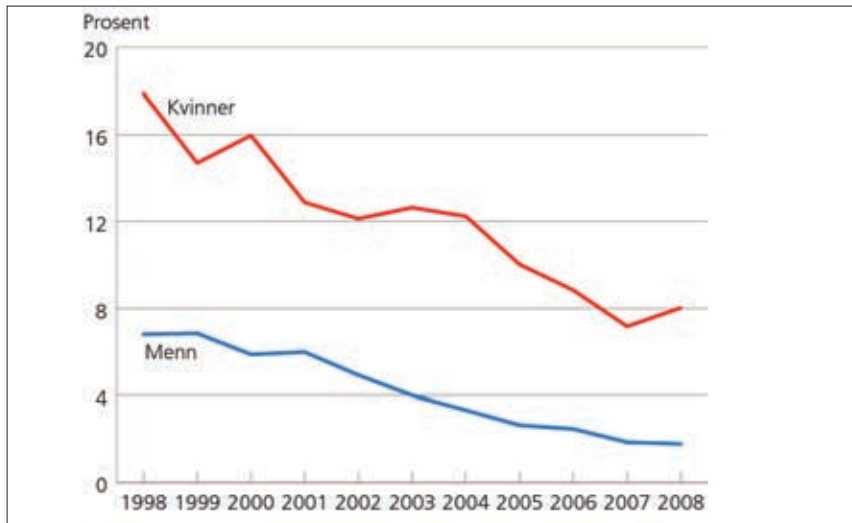
Samtidig ser det ut til at mønsteret i hvor ektefellen kommer fra er nokså likt - både førstegenerasjon og etterkommerne med pakistansk bakgrunn gifter seg stort sett med noen med bakgrunn fra hjemlandet, enten ektefellen er født og oppvokst i Norge, eller innvandret i forbindelse med ekteskapet. Mange venter imidlertid med å gifte seg, og det er derfor for tidlig å trekke sikre konklusjoner om ekteskapsmønsteret til etterkommerne under ett. Det er ikke sikkert etterkommere som venter med å gifte seg følger mønsteret til de første som har giftet seg, og det er heller ikke sikkert etterkommere fra andre land vil gjøre det (Daugstad 2006).

Innvandrere fra Pakistan får flere barn enn gjennomsnittet i Norge, men det er stor forskjell mellom de som kommer som voksne (over 17 år) og de som kommer før de er myndige (figur 15). Den siste gruppa får langt færre barn enn den første, men fremdeles flere enn gjennomsnittet i Norge (i alderen 20-24 år). Etterkommere med pakistansk bakgrunn får derimot verken flere eller færre barn enn gjennomsnittet i Norge. Med andre ord: Etterkommernes fruktbarhetsmønster ligner det vi finner blant norske kvinner ellers, og ikke på det vi finner blant innvandrere fra Pakistan. Dette mønsteret har holdt seg etter 2004 (som tallene er fra), og vi finner nå at vi nærmer oss et tilsvarende mønster blant dem fra 25-29 år.



Kilde: Statistisk Sentralbyrå

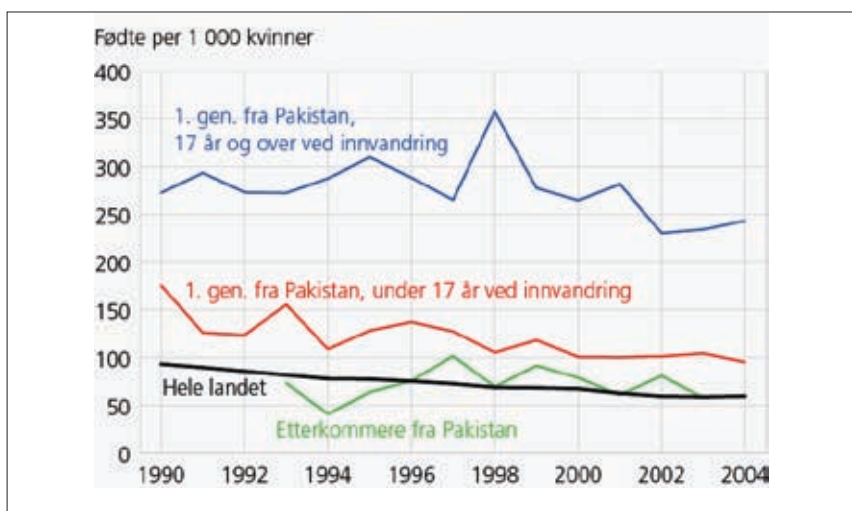
FIGUR 13. ANDEL GIFTE BLANT INNVANDRERE OG ETTERKOMMERE FRA PAKISTAN, ETTER KJØNN OG ALDER. I. JANUAR 2008. PROSENT



Kilde: Statistisk Sentralbyrå

FIGUR 14. ANDEL GIFTE ETTERKOMMERE MED PAKISTANSK BAKGRUNN 18-21 ÅR I ÅRENE 1998-2008.





Kilde: Statistisk Sentralbyrå

FIGUR 15. FØDTE PER I 000 KVINNER I ALDEREN 20-24 ÅR. NORGE OG INNVANDRERBEFOLKNINGEN FRA PAKISTAN. 1990-2004.

Mer informasjon om innvandreres integrering i arbeidsmarkedet kan du blant annet finne her: [http://www.ssb.no/innvandring/publ\\_arbeidsliv.html](http://www.ssb.no/innvandring/publ_arbeidsliv.html)

For mer om etterkommere generelt, se Henriksen & Østby 2007, for mer om etterkommerens studievalg, se Henriksen 2006 og for mer om innvandrere og etterkommeres ekteskapsmønster, se Daugstad 2006.

### **MYTE- Innvandrere er mer kriminelle enn andre**

Ut fra kriminologisk teori vet vi at registrert, tradisjonell kriminalitet henger tett sammen med vanskelige sosiale forhold og dårlige levekår. Bindinger til samfunnet gjennom arbeidsliv og annen sosial deltakelse er også en sentral dimensjon (Skarðhamar 2006). Når vi vet at innvandrere, særlig de med ikke-vestlig bakgrunn (fra Afrika, Asia (inkl. Tyrkia) og Latin-Amerika), i snitt scorer lavere på de fleste levekårsfelt enn

gjennomsnittet i befolkningen, er det ikke overraskende at innvandrere er overrepresentert i kriminalstatistikken. Torbjørn Skarðhamar (2006) har vist at betydningen av ikke-vestlig innvandrerbakgrunn for sannsynligheten for å bli siktet for noe kriminelt, reduseres betraktelig når man kontrollerer for sosiale forhold, som sosialhjelpsmottak, skolegang og yrkestilknytning. Likevel kan man ikke «kontrollere bort» all betydning av ikke-vestlig innvandrerbakgrunn; slik bakgrunn har fremdeles selvstendig forklaringskraft. Det er heller ikke urimelig, da slik bakgrunn ofte henger sammen med det å ha opplevd flukt, diskriminering, eller med å ha språkvansker. Studien til Skarðhamar er gjort utelukkende på ungdom i alderen 15-24 år.

#### **Statistikk om innvandrere og kriminalitet**

For mer statistikk om innvandrere og kriminalitet, se Stenes artikkel ved navn «Kriminalitet: Ung, utsatt og tatt - men eldre enn før» (Stene 2007), hvor et avsnitt om innvandrere sammenfatter tidligere grunnlagsarbeider, og hvor du også finner flere referanser. Skarðhamars notat om ikke-vestlige innvandrere og kriminalitet kan også anbefales (Skarðhamar 2006 b), samt samme forfatters artikkel i Samfunnsspeilet, som sammenfatter innholdet i notatet.

Ulla Haslund (2004) har utarbeidet en rekke oversikter over straffede personer i 1998-2002 etter innvandrerbakgrunn. Her sammenliknes straffede innvandrere av ulike kategorier med straffede nordmenn, blant annet etter kjønn, alder og bosted. Det redegjøres for personenes landbakgrunn, hva slags lovbrudd de ble straffet for, hva slags straff de fikk og om de ble straffet flere ganger i løpet av perioden. I dette materialet er det også en del opplysninger om straffede «uregistrerte utlendinger», hvor personer som ikke er folkeregistrerte i Norge, som turister, deltidsarbeidere, asylsøkere m.fl., vil inngå.

I tillegg gir SSB ut årlige tabeller over statsborgerskap:

- Antall siktede fordelt etter statsborgerskap og lovbruddsgruppe:

[http://www.ssb.no/emner/03/05/a\\_krim\\_tab/tab/tab-2007-08-13-20.html](http://www.ssb.no/emner/03/05/a_krim_tab/tab/tab-2007-08-13-20.html)

- Antall straffereaksjoner fordelt etter statsborgerskap og lovbruddsgruppe: [http://www.ssb.no/0305/a\\_krim\\_tab/tab/tab-2007-09-19-34.html](http://www.ssb.no/0305/a_krim_tab/tab/tab-2007-09-19-34.html)

I SSBs nylig publiserte levekårsundersøkelse blant innvandrere (Blom & Henriksen 2008), ble de intervjuede innvandrerne spurt om de hadde blitt utsatt for ulike typer kriminalitet de siste årene. Svarene vi fikk, tyder på at innvandrerne er noe mer utsatt for vold enn befolkningen i alt, men omtrent i like stor grad utsatt for trusler. Og de er klart mindre utsatt for tyverier og skadeverk. Resultatene for befolkningen i alt er vektet, slik at den framtrer med samme fordeling etter bosted, kjønn og alder som innvandrerne (dvs. de ti nasjonalitetene som er spurt samlet). Det er dermed ikke relevant å forklare eventuelle forskjeller mellom innvandrerne og befolkningen ved å vise til forskjeller i kjønn- alders- eller bostedsfordeling. Innad i innvandrerbefolkningen er det imidlertid store forskjeller, slik det også vil være om vi ser på undergrupper ellers i befolkningen. Iranerne skiller seg ut ved å være både mest utsatt for vold og/eller trusler, og ved i størst grad å ha opplevd tyveri eller skadeverk, mens vietnameserne og srilankerne er minst utsatt (for mer om dette, se Blom & Henriksen 2008). Her finner du også mer om innvandreres opplevelse av diskriminering, og i Løwe 2008 kan du også lese om unge med innvandrerbakgrunns møte med politiet).

### ***Fem myter men flere svar***

Vi har her presentert fem myter som ofte høres i den offentlige debatten om innvandrere og integrering:

- Norge har så stor innvandring.
- Innvandrernes «henteekteskap» driver dagens innvandring.
- Innvandringen til Norge er et storbyfenomen.
- Integrasjonen i Norge er mislykket.
- Innvandrere er mer kriminelle enn andre.

Til samtlige myter kan vi si «tja». Ja, Norge har hatt en stor innvandring, sett i forhold til tidligere, men fremdeles er det mange land som har større innvandring enn oss (i fjor kom det 90 000 til Sverige, mot 62 000 til Norge). Og ja – mange innvandrere kommer til Norge med familietillatelse i handa, men i perioden 1990-2006 var det bare 8 prosent av alle førstegangsinnvandrere som kom til Norge gjennom såkalte «henteekteskap» med personer med innvandrerbakgrunn, færre enn det kom ektefeller til personer *uten* innvandrerbakgrunn. Det er kanskje denne typen innvandring «skytset» først og fremst rettes mot. Også den tredje myten – innvandringen til Norge er et storbyfenomen – kan både bekreftes og avkreftes. Samtidig som svært mange innvandrere bor i hovedstadsområdet – i større grad enn gjennomsnittet – er det fortsatt et flertall av innvandrerne som *ikke* bor i og rundt Oslo. Er innvandrere mer kriminelle enn andre? Isolert sett siktes innvandrere i større grad for kriminelle handlinger enn gjennomsnittet i befolkningen, men studier viser at betydningen av ikke-vestlig innvandrerbakgrunn for sannsynligheten for å bli siktet for noe kriminelt, reduseres betraktelig når man kontrollerer for sosiale forhold, som sosialhjelpsmottak, skolegang og yrkestilknytning. Det blir med andre ord for enkelt å bare peke på den siktedes innvandrerbakgrunn.

Så til den kanskje hyppigst uttalte «myten»: integrasjonen i Norge er mislykket. Tja. Dersom integrering defineres som en prosess hvor ikke-selvvalgte forskjeller reduseres over tid og generasjoner, går integreringen, slik vi kan måle den, fremover. For eksempel øker sysselsettingen blant innvandrere generelt med botid, og etterkommerne, integreringens lakmustest, studerer og arbeider i større grad enn innvandrerne. Men også her er det variasjoner, og noen grupper blir hengende igjen.

## Litteratur

- Aalandslid, V. (2007). *Innvandrerers demografi og levekår i 12 kommuner i Norge* (Rapport 2007/24). Oslo: Statistisk sentralbyrå
- Blom, S. (2006). Befolkningsutviklingen i Oslo i årene 1998-2003: Flere innvandrere, færre nordmenn. *Samfunnspeilet 4/2006*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Blom, S. & Henriksen, K. (2008). *Levekår blant innvandrere i Norge 2005/2006* (Rapport 2008/5). Oslo: Statistisk sentralbyrå
- Dagustad, G. (2006). *Grenseløs kjerlighet? Familieinnvandring og ekteskapsmønstre i det flerkulturelle Norge* (Rapport 2006/39). Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Haslund, U. (2004). Kriminalitet - Straffede innvandrere. I: L. Østby (red.), *Innvandrere i Norge - Hvem er de, og hvordan går det med dem? Del II Levekår* (Notater 2004/66). Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Henriksen, K. (2006). Bak apotekdisken, ikke foran tavla. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Henriksen, K. (2007). *Fakta om 18 innvandrergupper i Norge* (Rapport 2007/29). Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Henriksen, K & Østby, L. (2007). *Etterkommerne – Integreringens lakmestest*. (Plan 5/2007). Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Løwe, T. (2008). *Levekår blant unge med innvandrerbakgrunn. Unge oppvokst i Norge med foreldre fra Pakistan, Tyrkia og Vietnam*. (Rapport 2008/14) Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Skarðhamar, T. (2006a). Ikke-vestlige innvandrere og kriminalitet: Like og forskjellige. *Samfunnspeilet 4/2006*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Skarðhamar, T. (2006). *Kriminalitet gjennom ungdomstiden blant nordmenn og ikke-vestlige innvandrere: En analyse av fødselskullet 1977* (Notater 2006/33). Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Stene, R. (2007). Kriminalitet: Ung, utsatt og tatt - men eldre enn før. *Samfunnspeilet 5-6/2007*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.



## Møte mellom politi og minoriteter

Det er i møtet mellom mennesker virkeligheten utspiller seg. De fem bidragene som danner tema *møte mellom politi og minoriteter* er hverdagsbeskrivelser.

Ragnhild Sollum og Metin Cakmak gir oss hverdagsfortellinger fra gate-nivå. Sollum bringer kunnskap om møtet mellom minoriteter og politi i Oslo, mens Cakmak har truffet sine «gadedrenge» i Danmark. Til tross for geografisk avstand er det mange likhetstrekk i den virkeligheten de har observert. Som analytisk tilnærming tar begge utgangspunkt i hvordan politi og ungdom konstruerer bildet av 'den Andre'.

Noen møter mellom politi og publikum setter tilliten på prøve. Sør-Trøndelag politidistrikt initierte i 2006 en undersøkelse for å se på denne tillitsutfordringen. Berit Berg gjennomførte undersøkelsen der ansatte i etaten skulle svare på påstander om bl.a. poli-

tiets holdninger til innvandrere, om stopp og sjekk rutiner, og om politiet er utsatt for å bli kalt rasist. Undersøkelsen omhandler også i hvilken grad personer med innvandrerbakgrunn er velkomne i politiet.

Kapitlet avsluttes med to eksempler på godt løsningsorientert politiarbeid. Det første omhandler politiets intervensjon i forhold til ungdomsgrupper i Oslo, det andre om hvordan Reinpolitiet jobber på vidda i Finnmark. Liv Janne Lauritzen fra Manglerud politistasjon understreket at grunnen til at man kan sies å ha lykket i arbeidet med ungdommene er at politiet har vært mer opptatt av å løse konflikter enn å fokusere på straffesakene. Inger Anita Øvregård i Reinpolitiet viser til noe av det samme når hun sier at en av deres viktigste roller har vært å få til kommunikasjon og meklings mellom partene i beitekonflikter.

## Politiets blikk: Et optisk bedrag?

Ragnhild Sollund, NOVA

Peter fortalte meg dette: «Jeg kjøpte en sykkel som jeg betalte 50 000 for. (...) Og jeg ble stoppet en dag jeg var på tur med tre, fire andre. De fikk kjøre videre, ikke jeg». <sup>16</sup> Peter fortsetter fortellingen: «Og så spurte de hvor jeg hadde fått sykkelen fra og hvordan jeg fikk råd til å kjøpe den. Og jeg skjønnte ikke med en gang, men en av de andre fortalte hva politimannen sa: «Vi vil vite hvordan en negergutt har råd til en slik sykkel».»

Historien om svart mann på dyr sykkel som stoppes av politiet begynner å bli triviell. Her skal jeg se på noe av det som kan ligge til grunn for slike opplevelser.

Mitt inntak til kunnskap er basert på et prosjekt jeg har utført på oppdrag for Politidirektoratet. Her studerte jeg forholdet mellom etniske minoriteter og politiet. I prosjektet har jeg benyttet kvalitativ metode med observasjoner av politiet ved tre politidistrikter, hovedsakelig under patruljering. Jeg har gjort formelle intervjuer med politifolk i forskjellige stillinger ved to av distriktene, og jeg har uformelt intervjuet alle jeg kjørte med, f.eks. om spørsmål knyttet til politirollen, om hendelser som oppstod, og om

---

<sup>16</sup> Informanten bekrefter at alle de andre var hvite.



deres forhold til etniske minoriteter. I tillegg intervjuet jeg 16 menn og en kvinne med minoritetsbakgrunn. Resultater fra prosjektet er publisert i boken *Tatt for en annen. En feltstudie av relasjonen mellom etniske minoriteter og politiet* (2007b) og i en rekke artikler (Sollund 2005, 2006, 2007 a, c, d, e, f og g).

Jeg vil her fokusere på visse elementer ved politiets logikk og ordenstjeneste og presentere noen minoritetsetniske menns erfaringer med politiet. Ved det vil jeg vise hva som kan være problematisk i forholdet de to partene i mellom. Minoritetsinformantenes erfaringer vil jeg analysere i lys av observasjoner fra feltarbeidet og intervjuene med politiet, hvorav de fleste er i ordenstjenesten.

### ***Out of place***

Peter er den av minoritetsinformantene som har flest negative erfaringer med politiet. Han er i 30-årene, er britisk med afrikansk mor. Jeg spør ham om politimannen i hendelsen med sykkelen virkelig brukte ordet «negergutt». Han svarer:

«Ja, og jeg begynte å lære norsk for to år siden, og jeg trodde han sa nigger og ble rasende, men jeg liker ikke at folk sier neger heller, jeg mener det er stygt. (...) Han forteller videre om hendelsen: Så ble det krangling og utveksling av fornærmelser. Etter at de hadde sjekket at sykkelen var ok, sa de: «Ikke kjøp så dyr sykkel så blir du ikke sjekket så ofte!» Og de sier til meg at det er rutinesjekk, men det er bare bullshit. Så jeg mener det er out of place, mitt fjes passer ikke på den sykkelen. Og den sykkelen har jeg hjemme, men bruker den ikke så ofte på grunn av det. Så det har vært mange sånne episoder i Norge på grunn av bil og sykkel.»

Kanskje var det riktig som politibetjenten sa, at det ikke var Peter, men sykkelen som var årsak til stoppen. Da vil enhver som kjører en sykkel til 50 000 kroner bli møtt med politiets mistanke, uavhengig av hudfarge.

Imidlertid tolkes det ikke slik av Peter. Dette har sammenheng med at dette slett ikke var første gang han ble stoppet av politiet og som han sa, han blir stoppet ofte, både på sykkel og også i biler som slett ikke er så dyre. Trolig forsterket politimannens nedlatende bruk av ordet «negergutt» en slik fortolkning. Peters reaksjoner når han blir stoppet, som ut fra det han selv sier synes å være aggressive, kan tyde på at hans toleranseterskel overfor politikontroller er senket gjennom alle kontrollene han er blitt utsatt for. Dette kan ses i lys av Benjamin Bowlings (1998) studie av voldelig rasisme, hvor han ser rasismeviktimisering som en prosess som er dynamisk og i kontinuerlig bevegelse og endring. Hendelser må sees i sammenheng. Bowling (1998) refererer Pearson et.al., som i sin politistudie fra 1989 ser på forskjellen mellom rasistisk viktimisering for hvite og svarte minoritetsgrupper. For hvite vil rasistisk trakassering og angrep utvilsomt skje unntaksvis, om overhodet. For personer med fenotypisk minoritetsbakgrunn derimot, vil slike opplevelser være dagligdagse. En svart person trenger ikke noen sinne å ha vært offer for et rasistisk angrep, men vil like fullt være bevisst om at han eller hun tilhører en gruppe som *risikerer* å bli det. Erfaringer med rasisme vil ha betydning for hvordan svarte og etniske minoriteter definerer en hendelse som rasistisk og for hva de ser som «politirasisme» (Pearson sitert i Bowling 1998:160, jfr. Waddington 1999/2003:52).

Peters egen tolkning: Det at hans ansikt er «out of place» i forhold til sykkel, gir et inntak til å forstå den logikken politiet handler ut fra. Det at noe er «out of place» – eller ikke passer inn – innebærer at politiet er på jakt etter tegn på uregelmessigheter, som kan innebære at det kan foregå kriminalitet. Dette er noe politiet selv ofte omtaler som en «magefølelse», og er et fenomen som er bredt observert av politiforskere. Unge gutter i dyre biler, shabby biler, biler i industriområder midt på natten (Waddington, Stenson & Don 2004), er ofte tegn på at noe er «out of place» (Young 1991, Finstad 2003, Chan 1996).

Det som er «out of place» gir grunnlag for kontroller. Når biler og gående som er ute sent på natten stoppes, er det ofte fordi de befinner seg på tid og sted hvor det ikke forventes å være folk, og deres tilstedeværelse tolkes derfor som tegn på at noe er galt. Hvis de i tillegg er kjenninger øker sjansen for en «stopp og sjekk».

Følgende utsagn fra to politibetjenter er eksempler på vurderingene som ligger til grunn for at noen skal stoppes:

«Du har en magefølelse, du får los, det kan være alle mulige faktorer, en i en bil som ser litt bulkete ut, eller begynner å kjøre litt rart hvis du gir ham oppmerksomhet – utlendinger eller norsk – det er det samme.»

«Først og fremst kan det være spesifikt mot et oppdrag at vi skal se etter en beskrivelse. Da forsøker vi å stoppe alle som ligner i et begrenset område, være seg nordmann, afrikaner osv. Ellers så stopper vi også biler vi synes kjører mistenkelig. Når det gjelder utlendinger som kjører bil som jeg og mine kolleger har vært borti før og som vi vet er bråkmakere, kjører uten førerkort eller går med narkotika, da stopper vi ikke ham fordi han er utlending men på grunn av opplysningen vi har.»

Det synes ikke å være *en person alene* som gir politiet grunnlag for stopp og sjekk, men en *situasjon*, og minoritetsbakgrunn alene vil sjelden utløse en stopp (Waddington, Stenson & Don 2004, Hallsworth & McGuire 2004). Dette bekreftes av observasjonene fra feltarbeidet, selv om det kan *oppleves* slik av den som stoppes. Wasserman sier også at få politioperasjoner lener seg på enkle kategoriseringer knyttet til «rase», eller altså ytre, fenotypiske trekk, alene. Heller vil politiet støtte seg til ytre trekk når de inngår i *kombinasjon* med mer spesifikke faktorer, som likhet med vitners beskrivelser eller mistenkelig atferd (Wasserman 1996:120), eller kanskje som i Peters tilfelle, i kombinasjon med en kostbar sykkel.

Det en politibetjent sier kan illustrere hvorfor kontroller blir et gjentakende problem for enkelte: Han sier først at de stopper folk på grunnlag av atferd, og videre:

«Jeg tror de fleste som blir stoppet ofte vil påkalle oppmerksomhet hos politipatruljen. Så jeg tror det er vanskelig for dem som blir stoppet ofte. De vil avsløre at de er redde for å bli stoppet igjen og det er vanskelig for oss å skille mellom dem som har noe å skjule og dem som er redde etter å ha blitt stoppet mange ganger.»

Erfaringene flere av minoritetsinformantene har med å bli stoppet mange ganger, kan dermed skyldes at de etter hvert oppfattes som kjenninger. Samtidig kan de bære tegn politiet ser etter, og derfor oppleve å bli stoppet igjen og igjen. Det betjenten over sa, om at politiet får «los» kan også være et inntak for å forstå bakgrunnen for at politiet legger så mye energi i sin jakt på det som synes å være «out of place», hvor det som ikke passer inn ofte vil innebære menneskelig tilstedeværelse, og mennesker i en slik situasjon vil kunne knyttes til potensiell kriminalitet.

### ***Politiets blikk – et optisk bedrag?***

Politiet har en selvfølgelig oppgave i å avdekke og oppklare kriminalitet. Dette vektlegges av svært mange av politibetjentene når jeg ber dem fortelle hva de ser som politiets rolle. Et stort flertall av politibetjentene begrunner også sitt yrkesvalg med at de ønsker å «bekjempe kriminalitet» og i at «de er svært opptatt av rettferdighet». Det siste innebærer at de med rettferdighet betoner betydningen av at de som begår kriminalitet får sin straff. Mange i kategorien som begrunner sitt yrkesvalg på denne måten synes også at straffene som idømmes er for lave, at lovbrysterne dømmes for mildt. De fleste politibetjentene jeg traff i ordenstjeneste hadde 2-3 års erfaring, og var slik Rolf Granér (2004) har observert, fortsatt «sultne» på å «fange skurker».

I takt med erfaring vokser refleksjonsnivået og mange erfarne politibetjenter utviste en annen holdning og stor grad av refleksjon i forhold til sin rolle. Dessverre fører slitasje til at mange går over i andre stillinger. For det

er også en annen kategori som er fremtredende når jeg ber politibetjentene begrunne sitt yrkesvalg. Det er den hvor de sier at de ble politi fordi de hadde et ønske om å hjelpe andre. Denne holdningen til politirollen var mest utbredt blant politibetjenter med lang erfaring. Siden jeg anser denne typologiens innstilling til publikum for å være den som utgjør minst fare for å utsette publikum for urettmessig, uønsket oppmerksomhet, lar jeg den ligge nå og nøyer meg med å påpeke at det ikke er denne innstillingen til polityrket som mest dominerer politiets holdninger og praksis i ordens-tjeneste. Betydningen av å ha denne kategorien representert i politiet kan ikke undervurderes, ikke minst fordi den utgjør en motvekt mot de politibetjenter som først og fremst er «lov- og ordenorientert». En annen fremtredende kategori av begrunnelser for å gå inn i politiet finner jeg blant dem som sier at de ble politi fordi de ønsker «action, variasjon og spenning». Ofte betegner de seg selv som «thrill seekers – spenningssøkere.»

Mitt inntrykk etter å ha spurt mer enn 110 politifolk om bakgrunnen for at de valgte yrket er at overvekten av politibetjenter er enten lov-og ordenorientert eller spenningssøkere. Det kan være årsaken til at det som er mest uttalt i ordenspolitiets kultur i Oslo er at de har et kall – hvorigjennom de søker situasjoner som kan tilfredsstille deres oppfatninger av hva polityrket skal innebære – det å «fange kjeltringer» og forvente det uventende (se også Choong 1997, Crank 1978/2004, Finstad 2003, Granér 2004, Gundhus 2006, Holmberg 2003, Reiner 2000, Smith & Gray 1985, Waddington 1999a, 1999b, Van Maanen 1978/2005). Det er dette mange ser som «det egentlige politiarbeidet». Etter et stille skift uten oppdrag fra operasjonssentralen, hvor det mest spektakulære som hendte var at vi klippet skiltet av en bil uten gyldig oblat, sa en politibetjent således til meg: «Det er ikke dette vi egentlig gjør.»

Ønsket om å utøve det «egentlige politiarbeidet» kan ha betydning for hvordan politifolk tilnærmer seg yrket og publikum de møter gjennom det, og også for politiets definisjoner av hva som er «out of place».

Når så mange av politibetjentene er orientert mot «lov og orden», eller er spenningsøkere, kan deres ønsker om hva polityrket skal innebære komme i kontrast til den realiteten de møter til daglig. Langt de fleste oppgaver politiet utfører i løpet av en dag i ordenstjeneste er ikke knyttet til kriminalitetsbekjempelse og innebærer heller ikke action, variasjon eller spenning, med mindre man definerer spenning som det å ikke vite hva skiftet vil bringe. Liv Finstad (2000:86) observerte det samme under sitt feltarbeid og sier at: «Når man summerer opp alle hendelser i ordenstjeneste over tid, både publikumsbestillinger og politiinitiativer, blir det å «fange tyver» fortrengt av ulike former for bistand og service». Dette støttes av Bayley (2005) som finner at kun 7 % av bestillinger til politiet involverer kriminalitet. Forestillingen om hva politiets rolle er, er avgjørende for politiets selvbilde, og fremkaller også drømmer om å spille en avgjørende rolle i kampen mot kriminalitet, ifølge Crank (2004:167). Ønsket om å utøve det «egentlige politiarbeidet» blir dermed gjenstand for frustrasjon i vanlig patruljetjeneste som ofte kan innebære lange, stille skift og være preget av trivielle gjøremål (f.eks. Choong 1997, Crank 2004, Sollund 2007b, Waddington 1999b).

Eksempler på hva politiet gjør som ikke er knyttet til å «fange kjeltringer» kan f.eks. være å sørge for at unge jenter tømmer ut ølen sin og passer på vesken sin, det kan være å kjøre en gammel forvirret dame hjem, hente og levere en sykkel til hittegodt, kjøre papirer eller fanger til Oslo tinghus eller vitne der selv, og altså; å klippe skiltene av biler som mangler gyldig oblat, for å nevne noen hendelser fra feltarbeidet. Frustrasjonen over at oppdragene fra operasjonssentralen uteblir ble uttrykt i like stor grad av mannlige som av kvinnelige betjenter. Spørsmålet er om denne frustrasjonen også kan bidra til at politiets blikk for mistenkelige tegn kan innebære et optisk bedrag.

Dette kan medføre at politiet søker å *forstørre og redefinere situasjoner og de personer* de involverer slik at både situasjon og person kan minne mer

om de drømmene og aspirasjonene politiet hadde om hva politirollen – og yrket – skulle innebære.

Dette innebærer ikke bare, som Finstad (2003) har påpekt, at politiet har et spesielt *blikk* som treffsikkert skiller ut kriminelle. Dette blikket er også et blikk som forvrenger virkeligheten og som får konsekvenser både for politiet selv og for innbyggerne politiet forholder seg til. For eksempel innebærer det at politiet trekker et skille mellom seg selv og andre mennesker, hvor de som kan tenkes å kunne knyttes til kriminalitet blir sett som motstandere – et fenomen som er observert av flere politiforskere (Choong 1997, Young 1991). Det kan også innebære at personer som er lovlydige borgere, men som bærer stereotype tegn på å være en «kjeltring», tillegges rollen som kjeltringer, eller at de som kun er slitne narkomane forstørres og redefineres som skurker, som derved kan tilfredsstille ønsket om å «ta en fange». Selv om politiets blikk er treffsikkert kan mange uskyldige gå med i dragsuget. Det kan ha sammenheng med at det optiske bedrag innebærer en forsterkning av fortegnede stereotypier.

### ***Stereotypisering av «skurken»***

Når politiet møter publikum med et mistankens blikk, er det også delvis forårsaket av at politifolk ofte beskjeftiger seg med et skjevt utvalg av befolkningen. Nettopp årsaken til at de kommer i kontakt med politiet, eller til at politiet søker kontakt med dem, er at de er involvert i kriminalitet.

Lars Holmberg (2000, 2003) sier at politiet alltid diskriminerer, i betydningen forskjellsbehandler, i patruljetjeneste. Dette har sammenheng med at de baserer sin skjønnsbaserte praksis på stereotypier, eller typologier, slik Choong (1997) sier at proaktivt politiarbeid gjøres etter typologi. På grunn av den begrensede informasjon og tid politiet ofte har når de skal

ta en avgjørelse, er det uunngåelig at politiet må basere seg på stereotyp informasjon og dermed basere seg på typologier. Dette vil imidlertid de fleste politibetjenter mene rettfærdiggjøres av deres erfaringer med at kriminalitet begås av visse typer folk (Holmberg 2000:184).

Tilsvarende sier Simon Holdaway at patruljetjeneste kontinuerlig krever øyeblikkelig oppsummering av tvetydige situasjoner. Konsekvensene av å ha blitt tvunget til å handle feil kan bli uhellsvangre (Holdaway 1997:24). Dermed kan politifolk i ordenstjeneste i enda større grad enn andre mennesker stå i fare for å stereotypisere befolkningen.

En politibetjent sier noe som illustrerer diskrimineringen i politiarbeid:

«Det blir en tydelig forskjellsbehandling i måten politiet jobber på, for vi ser jo etter de gruppene og personene vi mener er kriminelle etter vår erfaring. Noen ganger kan det være etniske grupper vi forbinder med kriminalitet.»

Forbindelsen mellom diskriminering og stereotypisering er altså nær. Stereotypisering som prosess innebærer at man anvender fortattede bilder på hele grupper eller kategorier av mennesker. Disse bildene innebærer overforenklede og overgeneraliserte abstraksjoner om disse menneskene. Stereotypisering involverer ikke bare kategorisering og klassifisering, men også at man behandler dem på spesielle måter (Jupp 2006).

Hvis politiet fokuserer sin kontroll på unge menn med minoritetsbakgrunn fremfor dem som ser ut som «norske» menn, kan det rettfærdiggjøres av kriminalstatistikken. Unge menn med bakgrunn fra Afrika, Asia, Latin-Amerika og Øst-Europa utenom EU er i følge SSB overrepresentert (Haslund 2004). Samtidig kan politiets fokus bidra til skjevheter i statistikken. Som eksempel fant Neil Richards (i Wasserman 1996:123) at Metropolitanpolitiet i London overså stor kriminell aktivitet som ble begått av hvite gjenger fordi de antok at nesten all kriminalitet av betydning ble begått av afro-karibiere og asiater (jfr. også Waddington 2003). Det er flere forskere som har påpekt at politiets skjønn i realiteten medfører en



*illegitim* diskriminering som særlig går ut over etniske minoriteter (Choong 1997, Holdaway 1996, Reiner 2000, Young 1991, Waddington 2003, Wasserman 1996). Politiets stereotypisering har vært gjenstand for kritikk fordi den kan medføre at stereotypisering av lovbrytere blir selvoppfyllende profetier idet mennesker med visse ytre trekk uforholdsmessig ofte blir stoppet og sjekket. Dette kan igjen medføre stigmatisering og ytterligere avvik (Young 1971 i Reiner 2000). Blant Oslo-politiet er det enkelte grupper som særlig stereotypiseres, som menn med somalisk bakgrunn, som knyttes til narkotika, konemishandling og barneran, og menn med pakistansk bakgrunn som knyttes til de såkalte gjengene.

### **Å fange en «skurk»**

Politiets jakt på «kjeltringer» og behov for action kan delvis ligge til grunn for de negative erfaringene flere av minoritetsinformantene har med politiet. «Kjetil» sier når jeg spør ham om han har noen erfaringer med politiet, at han stoppes ofte og regelmessig. Politiet ville sannsynligvis ikke stoppet Kjetil så ofte med mindre det var ut fra en forventning om å «få treff», som flere politibetjenter betegner det hvis de lykkes i å stoppe en person som kan knyttes til kriminalitet. Dette, som startet da Kjetil begynte å kjøre bil, var til å begynne med svært ubehagelig og gjorde ham nervøs. Hans første møte med politiet er det som best kan illustrere politiets jakt på «skurken» og er også *årsaken* til at Kjetil blir nervøs i sine møter med politiet. Denne hendelsen ble mer dramatisk enn vanlige stoppsituasjoner fordi han ble tatt for å være en politiet var ute etter. Han forteller:

«Det verste jeg har vært med på var første gangen jeg ble tatt av politiet i 98, 99. Da var jeg jo 15,16 år. Jeg var på julebord ved senteret her, og så skulle jeg stikke innom en kompis i byen. Vi hadde byttet mobil, og jeg skulle hente laderen. Akkurat da jeg hadde lagt ned laderen [i sekken] kom det en sivil politibil. Og de løp bare rett mot oss og slo oss ned og la oss ned i bakken. De hoppa på oss. Det skumleste var at de hadde sivile klær, slitne olabukser og olajakker og han ene hadde langt hår, men han andre var helt kortklipt. (...).

Så jeg trodde det var nynazister, det var skikkelig skummelt. Jeg forstod det ganske fort at det var politi for det tok ikke lang tid før de satte på oss håndjern. Så ble vi dratt i hvert vårt hjørne. (...) På kameraten min tok de kvelertak og han hadde kloremarker. Jeg ble slengt med hodet inn i murveggen, og det virka som det varte en evighet. Jeg fikk ikke sove på lange tider etterpå. Og så kom det en svær politibil, og de sa bare: «Det var ikke dem». Og så tok de av oss håndjernene og så forsvant de bare. Jeg forstod det som om det var et ran men de bare forsvant uten et ord til oss. Fra den opplevelsen har jeg ikke hatt noen tro på politiet.»

For Kjetil var denne første nærkontakten med politiet svært skremmende. Det kan knyttes til politiets atferd, som han altså beskriver som at de «slo dem ned og la dem i bakken». Kjetil opplevde hendelsen som et fysisk overgrep. Hans egen visshet om at han var uskyldig har trolig forsterket opplevelsen av at politiet var brutale fordi de ikke hadde noen grunn til det. Politiet derimot kan ha sett helt annerledes på dette hvis de de var på jakt etter f.eks. var kjent for å være voldelige. Kanskje trodde politiet at denne mengden makt hverken var overdrevet eller unødvendig, men akkurat passe tilmålt for å fange en «kjent kjeltring»? Samtidig var det også det at Kjetil ikke forstod at de var politi som var skremmende. Han trodde han var utsatt for et ran, inntil politiet satte på dem håndjern. Det synes åpenbart at denne sivilpatruljen var ute etter noen som kunne ligne Kjetil og kameraten. Politiet tok feil personer, og da det ble klart fikk de gå.

Politiets ønske om å «fange kjeltringer» kan imidlertid også ha medført at de gikk ut hardere enn de ellers ville gjort, og det kan ha medvirket til at de så to femtenåringer i rollene som farlige kjeltringer som måtte overmanes, fremfor å se dem som de store barna de faktisk var.

Flere av informantene har erfaringer som tilsier at de ble mistenkt for å være noen politiet var ute etter, og at de derfor ble utsatt for en hardhendt behandling.

«Svein» opplevde at noe dagligdags som å gå på bensinstasjonen for å kjøpe seg noe godt, ble forandret til en dramatisk situasjon der han ble mistenkt

for å ha ranet en buss. For politiet var nok dette rutinepreget selv om det trolig også bød på en kjærkommen anledning til «action» og å «fange skurken», hvilket kan ha ytt sitt til dramatikken for Svein.

I disse, og også i andre opplevelser minoritetsinformantene har hatt med politiet, er det sivilt politi som har stoppet dem. Dette har for «Per» også medført grunnløs pågripelse og en natt i glattcelle. For dem det gjaldt bidro det at politiet var i sivil klart til dramatikken, fordi de ikke først skjønnte at det var politi som stoppet dem, og at de dermed kunne ha en legitim grunn til det, som det å fange en mistenkt lovbryster.

Det at politiet var i sivil er et poeng som fortjener mer refleksjon, både i form av den betydning politiuniformen har, og den betydning *fravær* av uniform kan ha for politi i tjeneste. Når en politibetjent ifører seg uniform, iklær hun/han seg samtidig autoritet (Bickman 1974), noe flere av betjentene trekker frem, som når en sier at hun aldri kunne gjort de samme tingene uten uniform som hun gjør med, og som når en annen sier at når hun tar på seg uniformen føler hun trygghet. Uniformens autoritet har ikke bare betydning for politibetjenten selv, men også for den måten hun ses på av publikum (Volpp & Lennon 1988). Poliuniformen inngir respekt i seg selv, noe som også knyttes til dens militaristiske preg (Paul & Birzer 2004). Politiet blir gjennom uniformen også tydeligere og får betydning fordi de besitter makt og dermed kan ha en direkte innflytelse på situasjoner og menneskers handlinger. Således hevder Washburn og Birzer (2004) at hensikten med en militarisering innebærer at det symbolsk konstrueres et hierarki mellom politi og publikum (2004:12).

Poliuniformens avskrekkende effekt kan forsterkes av de synlige, materielle maktmidlene, som håndjern, pepperspray, batong og patroner, og avkreve både respekt og underkastelse (Singer & Singer 1985). Poliuniformen som bærer av symbolsk vold (Bourdieu 1977) vil derfor påvirke publikums forhold til politiet og også være egnet til å fremkalle frykt. Det

er mulig at uniformen kan gi enkelte politibetjenter et forstørret selvbilde og overdreven tro på sin egen makt, slik enkelte hendelser informantene fortalte om kan antyde, som i deres øyne innebar overdreven bruk av fysisk makt.

På den annen side kan en spørre seg hvilke konsekvenser det får for sivile spanere at de *ikke* bærer uniform. Taper de den sikkerheten deres uniformerte kolleger ifører seg? Kan det være slik at de som er sivilt kledd, må kompensere for den manglende beskyttelsen uniformen kan gi ved å oppføre ekstra autoritært?

I politiet er en person iført politiuniform også politiets ansikt utad, som det heter i Politi- og lensmannsetatens uniformsreglement. Derfor må politiet være ekstra varsomme med hvordan de opptrer, slik flere av politibetjentene jeg har intervjuet sier. Dette innebærer at uniformen medfører et ekstra ansvar, og at det også er uniformen som krenkes når bæreren av den oppfører seg ureglementert (Joseph & Alex 1972:720). I forlengelsen av dette krenkes ikke bare uniformen, men også kollegene og hele organisasjonen.

Kanskje er det slik at politi i sivil, fordi de ikke er iført uniform, føler større frihet til å bryte reglene de som politi er forpliktet til å følge, og som uniformen er et synlig uttrykk for? Det er mulig at dette lå til grunn for opplevelsene flere av informantene har hatt med sivilt politi, f.eks. da en sivil spaner truet med å plante narkotika i «Pers» leilighet hvis han ikke sa hvor broren befant seg (Sollund 2007b). Spørsmålet er om uniformløsheten kan bidra både til å svekke den lojaliteten til politikorpset uniformsbruk kan medføre, og understreke frisettingen fra de regler som ellers gjelder for politiet, idet politifolk i sivil kan bli mindre overvåket enn sine uniformerte kolleger ifølge Miller (1987).

## ***Slitasje, beredskap, eskaleringer***

Måten politiet går inn i en situasjon på vil ha innflytelse på hvordan publikum reagerer på politiets inngripen. Hvis politiet går autoritært inn i situasjoner – en strategi som mange av politibetjentene jeg har intervjuet omtaler som «å gå ut høyt» – vil det kunne forsterke publikums opposisjon og øke faren for eskalering. Det at politiet går inn i situasjoner med en *for* høy beredskap kan også tilskrives slitasje: Ønsket er å ikke gi publikum spillerom for å diskutere og kverulere, eller risikere at situasjoner eskalerer og ender med basketak. Politiet vil straks markere at det er de som bestemmer. Imidlertid vil en slik autoritær tilnærming nettopp kunne medføre eskaleringer. Politiet vil da ikke ha flere maktmidler igjen enn håndjern og glattcelle, som forsvarerne av strategien med «å gå ut lavt» ofte sier.

Hvis situasjonen i tillegg er av en slik art at publikum ikke synes at politiet har en legitim grunn for inngripen, som når personer med synlig minoritetsbakgrunn opplever at de stadig stoppes av politiet uten at de selv ser at politiet har noen grunn til å stoppe dem, vil det kunne medføre en slitasje for vedkommende. Dette får igjen betydning for hans/hennes respons på politiet.

Erfaringene til flere av minoritetsinformantene kan tyde på at situasjoner som til å begynne med er tjenestehandlinger, hvor en formell kontrollør stopper gående eller bilister som antas å være mistenkte, utvikler seg til å bli personlige konflikter hvor begge parter er provosert og lar sinnet løpe av seg. Det personlige ved konflikten medfører at politiet ikke lenger bare er en formell sekundærkontrollør, men en person som er part i en personlig konflikt, hvor konflikten gjør relasjonen personlig, og dermed til en primærrelasjon. Her fungerer ikke lenger politiets vanlige profesjonalitet – en profesjonalitet som f.eks. kan økes gjennom politiets bruk av uniform.

Det at eskaleringer oppstår kan altså knyttes til flere forhold. Reaksjonen til personen politiet stopper eller griper inn overfor kan innvirke på hvor-

dan politiet selv agerer. *Interaksjonen* i situasjonen har derfor betydning og kan illustreres ved politiets munnhell om at folk: «snakker seg inn i arresten». Dette kan ligge til grunn for at Peter, informanten jeg nevnte innledningsvis, har kommet i konfliktsituasjoner med politiet, idet han har feilet i å respektere politiets autoritet.

Slik de som ofte stoppes av politiet vil føle en slitasje overfor politiet, vil politiet ofte oppleve en slitasje i forhold til deler av publikum. Dette får innflytelse på politiets strategier overfor dem. En slik slitasje kan forårsakes av at politiet ofte forholder seg til «småskurker» eller fulle folk på byen. Et eksempel på handlinger som medfører slitasje hos politiet er når menn med etnisk minoritetsbakgrunn møter politiet med beskyldninger om rasisme, nesten uavhengig av hva politiets inngripen gjelder, f.eks. at de kjører på rødt lys, eller nekter å etterkomme politiets ordre.

Politiets slitasje får også utslag i degraderende betegnelser om publikum, som «pakkis», «sotrør» og «slask», som vel og merke brukes internt, i bilen på vei til oppdrag eller på piketten.

Bevisst eller ubevisst kan formålet være å gi utløp for frustrasjoner. Slik degraderende språkbruk kan også være et uttrykk for politiets galgenhumor som kan være en måte å beskytte seg selv mot de omkostningene yrket medfører – i det å stadig måtte forholde seg til andres elendighet. Det er likevel et spørsmål om degraderende språk på vei til et oppdrag kan innebære en måte å forberede seg mentalt på oppdraget som venter og om det dermed kan øke faren for overgrep (Cohen 2001, Sollund 2007a). Samtidig har publikum en rekke degraderende uttrykk om politiet.

Selv om politiet forholder seg til et skjevt utvalg av befolkningen, hvorav mange er involvert i kriminalitet, er min hypotese at ikke alle møter og erfaringer med lovbrøttere medfører den samme form for slitasje. Når politiet møter den kategorien som kan defineres som «reelle kjeltringer» – f.eks.

gjengmedlemmer – sees de også som «verdige motstandere», som når enkelte politibetjenter påpeker at politiet og kjeltringene egentlig er ganske like – nemlig spenningsøkere. Møter og konfrontasjoner med disse vil *ikke* medføre slitasje. Dette er nettopp fordi disse møtene innebærer at politiets misjon oppfylles og at politirollen realiseres, slik den defineres av flertallet av betjentene i ordenstjeneste, nemlig som inneholdende action, variasjon og det å «fange en kjeltring». Det at politiet ikke føler slitasje i forhold til disse, innebærer ikke at de ikke utvikler kynisme – en kynisme som også kan bidra til å forklare degraderende språkbruk.

De møtene med publikum som derimot medfører slitasje vil være med dem som politiet oftest forholder seg til, når man ser bort fra den lovlydige majoritet av befolkningen. Det er dem som kan ses som mer ubetydelige motstandere – som narkotikamisbrukerne og fulle folk som ikke følger politiets pålegg. Slitasje vil dermed kunne oppstå i situasjoner og overfor de deler av publikum som ikke tilfredsstillende det politikulturelle imperativet om «action» og om «å fange kjeltringer», men hvor møtene tvert i mot er repetitive og frustrerende.

Når slike situasjoner omfatter etniske minoriteter vil det medføre en stereotypisering av disse som farger måten politiet forholder seg til dem på. Dette farger igjen måten *de* forholder seg til politiet på. Dette skaper en ond sirkel med gjensidig mistillit, som også forsterkes av begge parters historier om hverandre, og av media.

Til slutt vil jeg påpeke at politiets slitasje og stereotypiseringer også er et utslag av politiets egne prioriteringer gjennom fokuset på tegn som kan tyde på kriminalitet og «jakten på skurken». Mer fokus på hjelp og mindre fokus på kontrollsidene av polityrket – og dermed flere hjelpere – vil både gi publikum et mykere bilde av politiet og også kunne gi dem som stadig er utsatt for politiets blikk et mer nyansert bilde av politiet.

## **Litteratur**

- Bayley, D.H. (2005). What do the police do? I: Newburn (red.). *Policing: Key Readings* (141-149) Cullompton, Devon: Willan Publishing
- Bickman, L. (1974). Social roles and uniforms. Clothes make the person. *Psychology today*, 7(11), 49-51.
- Bourdieu, P. (1977). *Outlines to a theory of practise*. Cambridge, N.Y. Cambridge: University Press.
- Bowling, B. (1998). *Violent racism: Victimization, Policing and Social Context*. Oxford: Oxford University Press.
- Chan, J. (1996). Changing police culture. *British Journal of Criminology*, 1(36), 109-134.
- Choong, S. (1997). *Policing as social discipline*. Oxford: Clarendon Press.
- Cohen, S. (2001). *States of denial. Knowing about atrocities and suffering*. Cambridge: Polity Press.
- Crank, J.P. (1998/2004). *Understanding police culture*. Florida Atlantic University: Anderson publishing.
- Finstad, L. (2003). *Politiblikket* (2.oppl.). Oslo: Pax forlag.
- Granér, R. (2004). *Patrulleranda polisens yrkeskultur* (Lund dissertations in social work 18).Lund: Socialhögskolan, Lunds Universitet
- Gundersen, F., Haslund, U., Hustad, A.E. & Stene, R.J. (2000). *Innvandrere og nordmenn som offer og gjerningsmenn*. Oslo, Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå (Rapport 2000/18).
- Gundhus, H.O. (2006). «For sikkerhets skyld» IKT, yrkeskulturer og kunnskapsarbeid i politiet. Dr.polit.thesis, The faculty of law, University of Oslo.
- Haslund, U. (2004). Kriminalitet – Straffede innvandrere. I: L. Østby (red.), *Innvandrere i Norge – Hvem er de, og hvordan går det med dem?* (s. 114-130). (Notat, 2004/66). Oslo: Statistisk Sentralbyrå.
- Hallsworth, S. & McGuire, M. (2004). *Examining stop and search patterns in the City of London*. London: London Metropolitan University.
- Holdaway, S. (1996). *The racialisation of British Policing. Black or white?* Macmillan Press ltd., Haoundmills.
- Holdaway, S. (1997). Constructing and sustaining 'race' within the police force. *The British Journal of Sociology*, 1(48), 19-35.



- Holmberg, L.** (2000). Discretionary Leniency and Typological Guilt: Results from a Danish study of Police Discretion. *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, 2, 179-194.
- Holmberg, L.** (2003). Policing stereotypes. A qualitative study of police work in Denmark. *Mobility and Norm Change*, 4. Glienicke: Wilch verlag.
- Jefferson, T.** (1991). Discrimination, disadvantage and police-work. I: E. Cashmore & E. MacLaughlin (Ed.), *Out of order. Policing black people*, (p. 166-189). London, New York: Routledge.
- Joseph, N. & Nicholas, A.** (1972). The uniform: A sociological perspective. *The american journal of sociology*, 77(4), 719-730.
- Jospeh, N.** (1986). *Uniforms and nonuniforms. Communication through clothing*. Connecticut: Greenwood Press.
- Jupp, V.** (2006). Stereotyping. I. E. MacLaughlin & J. Muncie (Ed.), *The Sage Dictionary of Criminology*. London: Sage.
- Miller, G.I.** (1987). Observations on police undercover work. *Criminology*, 25(1), 27-46.
- Paul, J. & Birzer, M.I.** (2004). Images of power: An analysis of the militarization of police uniforms and messages of service. *Free Inquiry in Creative Sociology*, 32(2).
- Reiner, R.** (2000). *The politics of the police Hempstead, Harvester Wheatsheaf* (3. edition). Oxford: Oxford University Press.
- Singer, M.S. & Singer, A.E.** (1985). The effect of police uniform on interpersonal perception. *The journal of psychology*, 199(2), 157-161.
- Smith, D.J. & Gray, J.** (1985). *Police and people in London. The PSI report*. Gower: Policy Studies Institute.
- Sollund, R.** (2007a). Canteen banter or racism? Is there a relationship between Oslo police's use of derogatory terms and their attitudes and conduct towards ethnic minorities?. *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, 8(1), 77-96.
- Sollund, R.** (2007b). *Tatt for en annen. En feltstudie av relasjonen mellom etniske minoriteter og politiet*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Sollund, R.** (2007c). The Implementation of Problem-oriented Policing in Oslo, Norway: Not without Problems? I: K.T. Froeling (Red.), *Criminology research focus*. New York: Nova Science Publishers.

- Sollund, R. (2007d). Politikultur og ukultur? Politiets stereotypisering av etniske minoriteter. I: Ø. Fuglerud & T.H. Eriksen (Red.), *Grenser for kultur?* (s. 278-305). Oslo: Pax forlag.
- Sollund, R. (2006). Racialisation in police stop and search practice - the Norwegian case. *Critical Criminology*, 14(3), 265-292.
- Sollund, R. (2005). Obstacles and possibilities in police research. *Outlines. Critical Social Studies*, 2, 43-64.
- Sollund, R. (2007e, 19. mars). De ser like ut for meg (kronikk). *Aftenposten*.
- Sollund, R. (2007f, 28. august). Politisjargong og rasisme (kronikk). *VG*.
- Sollund, R. (2007g, 30. september). Politiets bruk av makt (kronikk). *Dagsavisen*.
- Van Maanen, J. (1978/2005) The Asshole. I: T. Newburn (red.) *Policing: Key Readings* (264-280), Cullompton, Devon: Willan Publishing
- Waddington, P.A. J. (1999/2003). *Policing citizens*. London: UCL Press.
- Waddington, P.A.J. (1999a). Police (canteen) sub-culture. An appreciation. *The British Journal of Criminology*, 2(39), 287-309.
- Waddington, P.A. J. (1999b): 'Discretion', 'respectability' and institutional police racism. *Sociological research Online*, 1(4).
- Waddington, P.A.J., Stenson, K. & Don, D. (2004). In proportion. Race, and Police Stop and Search. *British Journal of Criminology*, 44, 889-914.
- Young, M. (1991). *An inside job*. Oxford: Clarendon Press.
- Volpp, J.M. & Lennon, S.J. (1988). Perceived police authority as a function of uniform hat and sex. *Perceptual and Motor Skills*, 67, 815-824
- Washburn, J.P. & Birzer, M.L. (2004). *Images of power: An analysis of militarization of police uniforms and messages of service*. *Free inquiry in creative sociology* 32: 131 - 128
- Wasserman, D. (1996). Racial Generalizations and Police Discretion. I: J. Kleinig (Ed.), *Handled with discretion* (p. 115-131).

# Gadedrenge og politiet - konstruktion af stereotyper i et afmagtsforhold

Metin Cakmak, Dansk Røde Kors

Vinterferien 2008 stod på bål og brand i Danmark. En relativ tilfældig og banal situation antænder en steppebrand, der breder sig til hele landet og raser i mere end en uge. Set udefra er det svært at forstå den voldsomme reaktion, uanset hvor hårdhændet politiet måtte have været i den givne situation. Hvorfor reagerede de unge så voldsomt på en relativ banal sag, der har mange fortilfælde?

For at kunne besvare dette spørgsmål skal man kigge nærmere på forholdet mellem ordensmagten og dele af minoritetsungdommen, som er i daglig interaktion med hinanden.

## ***Gadedrengeundersøgelsen***

«Gadedrengeundersøgelsen»<sup>17</sup> fra Center for Ungdomsforskning, om møder mellem politiet og minoritetsunge, viser at interaktionen mellem parterne er præget af høj mødefrekvens, faste rutiner og adfærdsmønstre, mistillid, fjendebilleder og mistro til den andens motiver. De stereotyper som parterne har skabt af hinanden er ofte den altdominerende faktor i deres møder

---

<sup>17</sup> Rapporten «Gadedrenge» er udarbejdet af Metin Cakmak og Rie Wellendorf for Center for Ungdomsforskning, Danmark.

og adfærd. Således at stereotypificeringen ofte kan ligge til grund for møderne eller erstatte mødets faktiske grundlag og dermed bidrage til en eskalering af konfliktsituationer.

Denne følgende er, med udgangspunkt i «Gadedrenge» rapporten, en sammenfatning af problemstillingen omkring møderne mellem minoritetsunge og politiet. De involverede aktører, interaktionen, dens årsager og effekter og ikke mindst stereotypificeringens rolle i processen.

Gadedrenge undersøgelsen handler om den yngre generation af etniske minoritetsdrenge i alderen 10-17 år, som ofte ses i det offentlige rum, og som lige så ofte opleves af omgivelserne som problematiske. Titlen henviser til, at det er grupper<sup>18</sup> af unge, som bruger en stor del af deres fritid under på gadeplan. Målgruppen for undersøgelsen er netop karakteriseret ved at bruge det offentlige rum, gaden, som en base for deres udfoldelse og subkultur fordi gaden er ofte det eneste rum, disse drenge har (haft) til rådighed. Hjemmet egner sig ikke, skolen og fritidsklubberne kan ikke rumme dem, sportsklubber og foreninger er ikke nok til at dække deres behov og interesser.

Begrebet 'gadedrenge' er derfor også en begrebsliggørelse af unge, der føler sig marginaliseret og presset ud af det 'normale' institutionsliv. De falder således ind under kategorien «utilpassede unge», og erfaringen viser, at de er i risikozonen for at komme ind på en kriminel løbebane.

Undersøgelsen har haft til hensigt at stille skarpt på drengegruppen for at øge indsigten i deres vilkår og baggrund. Idet politiet som ordensmagt er den intervenserende faktor i drengenes «udeliv» fylder møderne med politiet meget af hverdagen. Undersøgelsen indkredser, hvilke mødesituationer der er mellem grupper af etniske minoritetsdrenge og politi og til dels også

---

<sup>18</sup> Med «grupper» henvises der til de unges løse, sociale netværk, og dette skal på ingen måde associeres med bander.

andre borgere, der oplever drengenes opførsel som belastende. Rapporten går derefter bag om mødet og indkredser, hvordan parterne oplever og forstår hinanden og hvordan disse (for-)forståelser virker konfliktoptrappende i mødesituationen.

## ***Drengene***

De er i 10-17 års alderen, har primært muslimsk baggrund og er fra resourcesvage familier. I mange tilfælde er forældrene af forskellige grunde helt eller delvist afskåret fra deltagelse i samfundslivet på lige fod med «almindelige borgere». De bor som regel i socialt belastede områder, hvor kriminalitet blandt yngre drenge har været et fænomen igennem nogle år. Der er tale om yngre generationer af drenge sat i bestemte fysiske og socioøkonomiske rammer der gør dem kriminalitetstruede. De har nogle omgivelser, adfærd og en omgangskreds, der erfaringsmæssigt viser, at de er i risikozonen for at komme ind i en kriminel løbebane. For mange af disse drenge kan det være en kamp op ad bakke at holde sig fra kriminalitet, mens andre vælger at gå den modsatte vej. Næmlig at iscenesætte sig selv som «gangsteren», den seje fyr, der er med til at styre og definere gadebilledet og boligområdet. Atter andre kan blive involveret i kriminelle handlinger i kraft af deres relation til gruppen og vennerne.

## **Skolen**

De fleste af drengene kommer fra familier uden uddannelsestradition. Deres møde med skolen foregår derfor på en for dem ukendt social arena. Drengenes møde med den danske folkeskole indledes derfor med en dobbeltbarriere, hvor sproglige og normative koder og barrierer i sig selv kan virke stigmatiserende og/eller føre til uhensigtsmæssig adfærd. Resultatet bliver at mange af disse drenge falder på et sidespor i forhold til skolen og uddannelsessystemet. I det omfang det ikke lykkes drengene at fungere indenfor gældende

rammer, træder nogle af dem ud og skaber deres egne. De definerer og betegner gerne sig selv som «perkere». Et oprindeligt nedgørende bandeord mod indvandrere, som de unge har gjort til en identifikationsfaktor. Alle de karakteristika, de føler sig nedgjort ved, tager de til sig og bruger som stolte markører og grundlag for deres egen selvidentifikation.

Det skaber en gruppeidentitet, der også bliver til en afvigeridentitet, idet deres sammenhold alene bygger på, at de marginaliseres af omgivelserne, fordi de falder uden for normen. Når de opbygger fællesskaber på den baggrund, er det udtryk for, at de i et eller andet omfang har internaliseret eller overtaget omgivelsernes stigmatisering af dem. Dette øver direkte indflydelse på drengenes adfærd og fritid.

## **Fritiden**

Fritiden går med at hænge ud sammen med kammeraterne. For det meste på gadeplan. Nogle går til en fritidsaktivitet, men langt de fleste opholder sig primært i væresteder som i de senere år har vundet indpas i drengenes fritid. Næsten samtlige af de interviewede drenge beklager sig over værestedernes begrænsede åbningstid. Værestederne har nemlig sjældent fritidsklubbernes åbningsflade. De er som regel kun åbne nogle dage om ugen og på bestemte tider. Værestederne adskiller sig fra almindelige fritidsklubber ved de pædagogiske rammer, tilbud, regler og samværsformer. De er som regel mere rummelige og sigter på at være et alternativ til gaden som opholdssted. Selvom dette har virket til dels så fungerer værestederne også som en forlængelse af gaden i den forstand at værestedernes begrænsede tilbud og ressourcer ikke fuldt ud kan modsvare drengenes rastløshed og behov. Drengenes engagementsniveau for selve aktiviteterne i værestedet kan derfor ofte ligge på et meget lille sted. Hvis vennerne går eller skifter fra en aktivitet til en anden, så følger den enkelte med, næsten ligegyldigt hvilken aktivitet han er i gang med. Eller også står de og puster

ham i nakken, så han hurtigt bliver færdig. Det minder lidt om fælles kedsomhed og kollektiv rastløshed. Værestederne bruges derfor også gerne som varместue og mødested hvorfra drengene så bevæger sig videre.

Ustabiliteten i skole- og fritidslivet har en direkte effekt på drengenes relationer til omgivelserne og de voksne. Mange af drengene mangler stabil og tillidsfuld voksenkontakt. Dette præger ikke blot deres adfærd overfor de voksne og omgivelserne, men giver også kammeraterne og gruppen en enorm indflydelse på den enkelte dreng.

## **Gruppen**

Drengene opholder og bevæger sig ofte i grupper. Deres adfærd og selvidentifikation er meget kollektivistisk og gruppeorienteret. For mange af disse drenge er gruppen det eneste forum for anerkendelse, succesoplevelser og accept. Gruppen fungerer som katalysator for anerkendelse og personlig udfoldelse. I drengenes sociale netværk er der ligeledes mekanismer for social prestige og status. Der er mulighed for at avancere i hierarkiet og på den måde få en bedre position i forhold til de ældre drenge. Behovet for anerkendelse er stort hos disse drenge, måske større end for gennemsnittet, fordi de i forvejen har erfaring med at stå udenfor et fællesskab.

Gaden og gruppen tilbyder anerkendelse og mulighed for succesoplevelser til den enkelte. I reglen til gengæld for loyalitet og sammenhold. Netop anerkendelse, loyalitet og sammenhold viser sig at være en afgørende dynamik i gruppen og de unges søgen mod den. Frem for at agere efter egne individuelle præferencer og interesser, er disse unge ekstremt kollektivt orienterede i deres adfærd og reaktioner. Selv i tilfælde hvor loyaliteten kan have alvorlige konsekvenser for den enkelte.

Netop fordi gruppen og fællesskabet spiller så stor en rolle i disse drenges daglige liv, er de utrolig sårbare og påvirkelige. En af kilderne til påvirkning

er den dominerende holdning og adfærd i gruppen. Gruppen er som regel et løst netværk af subgrupper, med kernegruppe, kammerater, medløbere mv. Drengene har en meget maskulin adfærd, sprogbrug og fremtræden, der er præget af æresbegreber og kodekser. Mens disse værdier kan være et redskab for påvirkning hos kernegruppen kan de selv samme værdier være en hæmsko for den enkelte dreng og årsag til at denne roder sig ud i noget han ikke nødvendigvis havde til hensigt at rode sig ud i.

Kernegruppen er med deres konstruktion af gruppen og omgivelserne, herunder politiet, en vigtig producent af social viden. Deres konstruktion bliver med andre ord til gruppens sociale erfaring, som alle trækker på i deres egne konstruktioner og fortællinger. En anden kilde til drengenes oplevelse af sig selv og omgivelser, er de ældre generationer. De opleves som rollemodeller og seje fyre, de yngre drenge ser op til.

En tredje kilde er vandrehistorier. Drengene abstraherer gerne fra egen person, gruppe, vennekreds og boligområde, når de skal forklare egen adfærd og oplevelsen af omgivelserne, herunder politiet. Om end ikke altid specifikt formuleret, så bærer deres billede et klart præg af «os» og «dem», dvs. en gruppeidentifikation som særskilt minoritet kontra det omgivende majoritetssamfund. Dette bunder i både egne oplevelser, verserende fortællinger, mediehistorier såvel som vandrehistorier. De tre ovennævnte kilder og årsager til påvirkning er de selv samme kilder til stereotypificering som ofte præger billedet af politiet og de øvrige omgivelser og ikke mindst møderne med politiet.

### ***Politiet***

Politiet udgør af flere grunde drengenes direkte modpol. Det er en intervenserende faktor i drengenes dagligdag, de kan sætte sanktioner bag deres ord og sidst men ikke mindst repræsenterer politiet et samfund og fællesskab som drengene oplever sig ekskluderet af. I modsætning til forældre,



lærere og klubpædagoger, har politiet ifølge sagens natur en langt bredere rolle i det offentlige rum, ikke mindst på gadeplan. Dette sætter drengene og politiet i direkte interaktion med hinanden i et langt større omfang end drengenes interaktion med forældre, lærere og pædagoger.

I deres holdninger til håndteringen af de kriminalitetstruede unge fordeler betjentene sig på et kontinuum fra at være meget pædagogiske og forstående til at have nul tolerance. Disse tilgange kan kort og lettere simplificeret opsummeres som følgende: «Mentoren», «Diplomaten» og «Domptøren».

### Typologier hos politiet

*Mentoren* arbejder typisk i nærpolitiet og er sædvanligvis involveret i tæt samarbejde med skole, fritidsklubber mv. Mentorens indsats er proaktivt og forebyggende. Mentoren er ikke fordømmende, men søger at udvikle en tillidsfuld relation til de unge og deres bagland. I mange tilfælde kan mentoren fremstå som en rollemodel for de unge, som gerne bruger ham som «orakel» til alskens ting og til at undgå at komme for langt ud. Tilliden bygger blandt andet på at mentoren ikke bruger sin viden om drengene (for så vidt det ikke handler om alvorlig kriminalitet) til efterforskning eller deler den med kollegaer som kan have til hensigt at bruge oplysningerne i efterforskningsøjemed.

*Diplomaten* kendetegner en professionel distance og dialog. Langt de fleste betjente falder ind under denne meget brede kategori. Det er typisk nye betjente som har været i styrken i en 3-4 år. De har erfaring nok til at føle sig kompetente i deres arbejde, og de har overskud til at tage dialogen eller diskussionen med de unge på gaden. Diplomaten ser interaktionen med drengene som en professionel opgave der skal løses. De præsenterer sig ikke og de er ikke proaktive på samme måde som mentoren. Omvendt gør de gerne brug af orienteringer og forhandlinger overfor drengene. De arbejder oftest reaktivt og henvender sig sjældent uden opfor-

dring eller henvendelse. Den afgørende forskel mellem mentor og diplomat er at mentoren forholder sig til den enkelte dreng og hans situation i helhed, mens diplomaten forholder sig til den konkrete opgave.

*Domptøren* er, i modsætning til mentoren og diplomaten, meget definerende og bestemte i deres holdninger og adfærd overfor drengene. De har, bl.a. på baggrund af langvarige erfaringer i korpset, opgivet dialog som kommunikationsform, når det kommer til drengene. De henvender sig i kommandoform, og de fremtoner meget dominerende fra starten. Beskeden og holdningen til drengene er tydelig: «Gør som jeg siger, eller følg konsekvenserne». På den ene side kan dette karakteriseres som god gammeldags politiarbejde, der tager udgangspunkt i politiets beføjelser. På den anden side er det en meget magtbaseret tilgang som ofte kan provokere drengene til at sætte sig til modværge, hvorved en banal situation kan eskalere til en konflikt. Domptørens adfærd overfor og opfattelse af drengene er heller ikke fritaget for stereotypificeringer og overskygger gerne diplomaten og mentoren, hvorved den dominerer drengenes oplevelse af politiet.

De forskellige typer og arbejdsgange hos politiet fører ofte til at drengene oplever politiet som diskriminerende og korrupte, der gør hvad der passer dem fremfor at håndhæve loven.

### ***Møder mellem politiet og drengene***

Når mødet mellem politi og kriminalitetstruede drenge er en del af en politimæssig opgave, er det sjældent et positivt udgangspunkt. Hvad enten det er på baggrund af anmeldelser fra borgerne eller på eget initiativ er grundlaget for politiets møde med drengene, at politiet vil have dem til enten at udvise eller undlade at udvise en bestemt adfærd. Drengene figurerer derved som en gruppe under mistanke. Politiet skal som ordensmagt, der per definition har

loven og retten på sin side, intervensere i de unges liv og adfærden af en eller flere årsager. Dvs. at rollerne og magtrelationen er givet på forhånd, og parterne mødes som to ulige interessenter og modstandere. Dette skaber ikke blot mistillid parterne imellem, men også mistanke om den andens motiver og adfærd – med mindre begge eller den ene af parterne gør en særlig indsats for at udfaldet ikke bliver ligesom udgangspunktet.

I praksis kan mødesituationerne udvikle sig i forskellige retninger, og der er selvsagt også stor forskel på, hvad det er for en type situation, betjentene kommer frem til samt hvilke betjente der kommer til hvilken gruppe af unge. Ikke desto mindre skaber de negative oplevelser en fælles erindring hos parterne, som fører til en stereotypificeret opfattelse af «den anden». Således at hvert nyt møde indledes under det man kunne kalde for «fortidens skygge». Den tunge bagage, som parterne møder hinanden med, står i vejen for indgåelsen og udviklingen af en positiv og konstruktiv dialog.

Samtidig er der en tredje part, som er en væsentlig aktør i mødet mellem politi og unge, og det er borgerne, der ringer og anmelder de unge. En forholdsmæssig stor del af anmeldelserne er 'grundløse' i den forstand, at politiet ikke finder noget ulovligt forhold, når de kommer frem. I flertallet af tilfældene er det drengestreger og/eller unge, der støjer eller er anmasnede i det offentlige rum.

Det får dog store konsekvenser for mødets parter, for det umiddelbare resultat er selvsagt, at mødefrekvensens hyppighed sættes i vejret af disse anmeldelser. Politiet er nødt til at opsøge de unge, som på sin side føler sig chikaneret og reagerer derefter. Alene dette forhold kan være med til at skabe en konfliktsituation.

Parterne bliver trætte af diskussionerne med hinanden, de løber sure i mødesituationerne, og det ender med, at de får væsensforskellige oplevelser af, hvad der er årsag til disse møder: Betjentene begynder at opfatte

drengene som irriterende lømler, der bare ikke hører efter, og drengene oplever politiet som diskriminerende.

Aktørerne står på hver deres side med hver deres opfattelse af virkeligheden og af den andens hensigter, og som antallet af møder stiger, akkumuleres de dårlige oplevelser til forudfattede meninger og stereotypificeringer om «den anden». Med det som udgangspunkt indebærer stort set alle møder mellem politi og drengene konfliktpotentialer. Undtagelsen er nærpolitets møder med drengene.

### **Konklusion**

Det kan ikke pointeres for mange gange at udfordringen med gadedrengene er en social problemstilling. Som sådan er der ikke nogen kortsigtede løsninger. Ej heller kan politiet alene løse problemet eller sørge for at møderne ikke udvikler sig til konflikt. Når politiet møder drengene på gadeplan er det udtryk for at en del indsats på andre fronter ikke har virket efter hensigten. Det være i familieregi, skoleregi eller fritidsregi. Hvis politiets indsats skal virke bør den være et led i en større koordineret, social indsats. Vi kan som samfund formulere nok så mange nul-tolerance politikker og opstille visitationszoner. De kan endda i perioder føre til faldende kriminalitet. Men hvis vi ikke anerkender problemets sociale karakter og fokuserer på en langsigtet, forebyggende social indsats vil enhver faldende kriminalitetstendens blot være midlertidig. Den egentlige succes afhænger ikke af hvor mange unge der sættes i fængsler eller skræmmes midlertidigt fra kriminalitet, men af andelen af unge vi som samfund formår at bringe ud af den kriminelle risikozone.

Alternativet er at drengenes reaktioner mod politiets fokusering bliver voldsomere og i værste fald udvikler sig til rene, koordinerede opgør og gadekampe med politiet, som vi har set i bl.a. Frankrig og afbrændingerne i Danmark i februar 2008.

## Tillit på prøve

Berit Berg, NTNU

Undersøkelser viser at de fleste, også innvandrere, har tillit til politiet. Likevel opplever mange med minoritetsbakgrunn møtet med politiet som problematisk. De føler at de mistenkeliggjøres på grunn av sitt utseende. Politiet på sin side opplever at mange innvandrere fortolker konfliktsituasjoner som rasistisk motivert – uansett hva de handler om. Her ligger det med andre ord store utfordringer – ikke bare innad i politiet, men i forholdet mellom politi og publikum generelt, og i forholdet mellom politi og innvandrerbefolkning spesielt.

Tillitsutfordringene; møtet mellom politi og minoriteter har vært utgangspunkt for etikk- og mangfoldsundersøkelsen i Sør-Trøndelag politidistrikt. Undersøkelsen ble gjennomført våren 2007 og presentert i rapporten *Tillit på prøve* (Berg, Lauritsen & Valenta 2007). Initiativet til undersøkelsen ble tatt internt i politiet, og planleggingen skjedde allerede høsten 2006. På dette tidspunktet hadde man ingen forutsetninger for å vite at dette temaet ville prege avisspalter og media for øvrig store deler av våren/sommeren 2007. Først kom debatten etter Spesialenhetens kjennelse i Obiora-saken<sup>19</sup>, deretter kom medieoppslagene i forbindelse med karikaturtegningene

---

<sup>19</sup> Eugene Obiora døde 7. september 2006 etter at politiet pågrep han på Østbyen servicekontor i Trondheim. Polititjenestemennene som foretok pågripelsen ble etterforsket av Spesialenheten for politisaker, som henla saken. Etter massiv kritikk mot henleggelsen, ble saken sendt videre til Riksadvokaten. Riksadvokatens kjennelse er ventet i september 2007. (*Dagbladet* 26. august 2007)

på veggene i politihuset<sup>20</sup>. Selv om ingen av disse sakene er tema for denne rapporten, er de en del av bakteppet for det som er rapportens tema; verken holdninger eller handlinger blir til i et vakuum – de er et produkt av det som skjer i samfunnet rundt oss.

### ***Holdninger og handlinger***

Hvordan vi skal forstå rasismebegrepet, har endret seg over tid. Rasismebegrepet er et begrep ingen stiller seg likegyldig til. Det er et ladet begrep som innbærer en sterk moralsk fordømmelse. Mens det tidligere var knyttet til ideen om visse etniske gruppers («rasers») biologiske overlegenhet, brukes det i dag om *handlinger som begrunner og rettferdiggjør negativ forskjellsbehandling av enkeltpersoner med utgangspunkt i hudfarge eller etnisk opprinnelse*. Regjeringens handlingsplan bygger på en forståelse av 'rasisme' der man legger vekt på handlingens *konsekvenser* – ikke *intensjoner*. På tilsvarende måte slås det fast at en handling eller en unnlattelse kan være diskriminerende selv om dette ikke har vært hensikten. I evalueringen av handlingsplanen blir dette beskrevet som *et viktig skritt i retning av å ta offerets ståsted* (Berg & Håpnes 2002:55).

Spørsmål knyttet til rasisme og diskriminering berører alle – enten de rammes av det, beskyldes for å utøve det eller «bare» er tilskuere/tilhørere. Samtidig er det vanskelig å vurdere rasismens omfang. Henrik Lunde fra Antirasistisk senter har sagt det slik:

---

<sup>20</sup> Sommeren 2007 ble det kjent at det på politihuset i Trondheim hadde hengt en karikaturtegning på kantineveggen i politihuset i Trondheim som framstilte en afrikaner som kannibal. Det ble også oppdaget en kopi av en Muhammed-karikatur på en dør i tilknytning til arrestforvaringens hvilerom. Organisasjonen mot offentlig diskriminering (OMOD) reagerte kraftig på dette og sendte sommeren 2007 en klage til Politidirektoratet. Saken førte til en mediestorm, og POD gjorde det klart at det er uakseptabelt at bilder av denne typen blir hengt opp på politiets tjenestesteder. Sør-Trøndelag politidistrikt har beklaget saken, men samtidig understreket at dette er enkeltstående tilfeller og ikke uttrykk for noen ukultur hos politiet. (*Adresseavisen* 23. august 2007)

«Ingen kan si med sikkerhet hvor mye rasisme det er i Norge, ei heller om rasismen øker eller minsker. Rasisme omfatter alt fra holdninger til handlinger, fra drap til avisinnlegg. Å sette tall på dette, er svært vanskelig.» (Lunde, Kristiansen & Aguilar 2003)

Ronald Craig gir uttrykk for det samme i sin doktoravhandling (Craig 2006). Rasismen er subjektiv, den er sammensatt og den er situasjonsbestemt. Det gjør den imidlertid ikke mindre alvorlig. For å bekjempe rasisme og diskriminering, trengs det både en bred forståelse av hva dette handler om, det må arbeides på flere nivå, og det må utarbeides konkrete tiltak.

I regjeringens *Handlingsplan mot rasisme og diskriminering (2002-2006)*, legges FNs rasediskrimineringskonvensjon (ICERD) og EUs direktiv om likebehandling til grunn. Ut fra dette omfatter diskrimineringsbegrepet:

«(...) både handlinger og unnløtelser som har som formål å diskriminere og handlinger som har diskriminerende virkning, uavhengig av om det ligger et motiv eller en hensikt om å diskriminere bak.» (*Handlingsplan mot rasisme og diskriminering 2002-2006:6*)

Eller sagt på en annen måte: Selv om *formålet* med handlingen (fra utøverens side) ikke har vært å diskriminere, kan *virkingen* av handlingen (for den den rammer) være diskriminerende. Og som det understrekes i *Handlingsplanen*: *Uansett er virkingen av en handling av langt større betydning for den som rammes enn motivet som ligger bak handlingen.*

I en rapport om erfaringer med handlingsplaner og tiltak mot rasisme og diskriminering (UDI 2005), understrekes det imidlertid følgende:

«Å arbeide mot rasisme innebærer ofte en kritikk av majoriteten, og det kan være ubehagelig å målbære, og man velger heller å jobbe for noe positivt. Man lager heller en flerkulturell fest enn å ta opp diskrimineringen i bygda. Rasisme er et problem i seg selv, for den den rammer og for samfunnet som helhet. Rasisme er også et hinder for deltakelse i samfunnet, og dermed et hinder for integrering.» (UDI 2005:6)

Fokus på rasisme og diskriminering handler imidlertid om mye mer enn å avdekke negative holdninger og slå ned på forskjellsbehandling. Det

handler også om å skape bevissthet om hva som bidrar til forskjellsbehandling, og det handler om å forstå at handlinger som ikke var ment å diskriminere likevel kan oppleves slik av dem det rammer. Det har lenge vært en uttalt målsetting at offentlig tjenesteyting må være mer bevisst på mangfoldet i samfunnet. Dette gjelder både kjønn, alder, etnisk bakgrunn, religion mv. For å oppnå målsettingen om «Likeverdige offentlige tjenester for alle», trengs det både bevisstgjøring og mer kunnskap. I regjeringens *Handlingsplan for integrering og inkludering av innvandrerbefolkning (2006-2007)*, er det et eget punkt som omhandler «Innsats mot diskriminering i politiet». Her presenteres flere konkrete tiltak:

1. Å prioritere arbeidet med å rekruttere og beholde tilsatte med etnisk minoritetsbakgrunn i politiet, slik at mangfoldet reflekterer befolknings sammensetningen.
2. Å videreføre dialogen mellom politiet og representanter for innvandrerbefolkningen sentralt og lokalt.
3. Å legge til rette for at klager på politiet på bakgrunn av etnisitet gis en god og grundig behandling, og at publikum sikres informasjon om klagemuligheter.

Samtlige politidistrikt blir utfordret på disse punktene. I Sør-Trøndelag politidistrikt har det lenge vært fokus på disse spørsmålene.

Mange innvandrere opplever at de uten grunn mistenkeliggjøres på grunn av sitt utseende. Politiet på sin side opplever at mange innvandrere fortolker konfliktsituasjoner som rasistisk motivert – uansett hva de handler om.

«Det er et følsomt tema å diskutere hva som kan ha gått galt i møtet mellom personer med minoritetsbakgrunn og politiet. En av politiets hovedoppgaver er nettopp å utøve makt når det er påkrevd. Det er en hårfin balanse mot uhjemlet maktanvendelse, og det skal svært lite til før mange opplever at grensen er overtrådt.» (Senter mot etnisk diskriminering 2005:46)



Her ligger det med andre ord store utfordringer – ikke bare innad i politiet, men i forholdet mellom politi og publikum generelt, og i forholdet mellom politi og innvandrerbefolkning spesielt. Og – her er det mange etiske dilemmaer. Dette er det Sør-Trøndelag politidistrikt har ønsket å sette fokus på gjennom etikk- og mangfoldsundersøkelsen.

### ***Etikk- og mangfoldsundersøkelsen***

Som en av flere datakilder, ble det valgt å utarbeide en kartlegging blant samtlige ansatte i Sør-Trøndelag politidistrikt. Kartleggingen ble utformet som et enkelt spørreskjema, bestående av 27 påstander. Påstandene tar utgangspunkt i uttalelser man ofte hører og som handler om politiarbeid knyttet til ulike grupper. På en skala fra 1 til 5 skal man krysse av for hvor enig eller uenig man er. Mange av påstandene er med hensikt spissformuleringer. Poenget med dette er å få fram klare meninger – den ene eller den andre veien. Det er viktig å understreke at påstandene i skjemaet ikke nødvendigvis er uttrykk for hva som er «politisk korrekt» eller hva vi som forskere mener. Når vi f.eks. har bedt de ansatte ta stilling til følgende påstand: *Politiet kontrollerer innvandrere oftere enn nordmenn*, er dette fordi dette er påstander man ofte hører, ikke fordi vi vet eller mener at påstanden er riktig.

### **Holdninger til personer med etnisk minoritetsbakgrunn**

Et sentralt tema i undersøkelsen er politiets holdninger til innvandrere. Spørsmålene omfatter alt fra bruk av kallenavn og «etniske» merkelapper, til spørsmål om holdninger til rasisme og diskriminering. Flertallet av de spurte mener at det verken eksisterer negative holdninger eller rasisme internt i politidistriktet (11-15 %). Samtidig er hele 31 % usikre på om det eksisterer slike holdninger. Det er også stor usikkerhet knyttet til bruk av betegnelser. Er det f.eks. greit å bruke betegnelsen «neger»? Selv om de

aller fleste tar klart avstand fra bruk av betegnelser som «pakkis» og «svar-ting», viser undersøkelsen at mange har en lite gjennomtenkt holdning til disse spørsmålene. Flere mener det må være greit å bruke betegnelsen «neger», men tar avstand fra de andre betegnelsene. Én kommenterte dette på følgende måte: *Er det galt å si neger også, nå da!* Vi skal ikke gå inn i en lang debatt om negerbetegnelsen her, men understreke at både innvandrersorganisasjoner og myndigheter karakteriserer negerbetegnelsen som diskriminerende.<sup>21</sup>

Når det gjelder påstanden om innvandreres ansvar for utryggheten i samfunnet, er det få som er enig i dette (7 %), mens to av tre er uenige i en slik påstand (71 %). Samtidig er det hele 22 % som er usikre på dette. Det betyr at nesten en av tre ansatte i politiet har oppfatninger om at innvandrere flest skaper utrygghet. Påstanden om at politiet behandler alle grupper likt, blir besvart bekreftende av 75 % av de spurte, mens 7 % er uenig. Mange har imidlertid kommentert dette spørsmålet og sagt at de synes det er dårlig og at de usikre på hvordan de skal svare. I ettetid er vi enig i at dette spørsmålet burde vært formulert på en annen måte. Vår intensjon var å få fram om alle grupper fikk en *likeverdig* behandling – ikke om de nødvendigvis ble behandlet likt.

### **Bruk av kallenavn**

I forlengelsen av dette med bruk av betegnelser, hadde vi også med noen påstander som omhandlet bruk av kallenavn på kriminelle gjengangere og om dette med å kunne kjenne igjen kriminelle. Liv Finstad (2000) bruker begrepet «politiblikket» for å beskrive det som omtales som en av politiet kjerneferdigheter. Det å raskt kunne danne seg et overblikk over en situasjon og være trent i kunne plukke ut kriminelle, brukes ofte som

---

<sup>21</sup> Sosialantropologen Marianne Gullestad (2002) har omtalt mediedebatten om bruken av ordet «neger» som «Negerdebatten». Debatten nådde sitt høydepunkt i media vinteren 2001.

eksempel på dette politiblikket. Men selv om politiet gjennom sin yrkesutøvelse er spesielt trent i å bruke «blikket», er det bare et mindretall som synes det er lett å plukke ut kriminelle på utseende og utstyr. På spørsmål om bruk av «kallenavn» på gjengangere, synes nesten halvparten av de spurte at dette er greit, mens det bare er en av fire som synes dette er uakseptabelt. Noen ganger er slike kallenavn identisk med navn som «de kriminelle» bruker om seg selv. Andre ganger er dette navn som bare er en del av den interne politisjargongen. De fleste eksemplene på navn gjelder etniske nordmenn, men vi har også fått presentert kallenavn som henviser til personer med annen etnisk bakgrunn enn norsk..

Kallenavn brukes i mange sammenhenger og er altså ikke noe særtrekk ved politiet. Ofte har slike kallenavn en helt harmløs opprinnelse, uten at dette bør brukes som noe forsvar for å gi personer kallenavn ut fra spesielle egenskaper eller utseende. Den som tildeler kallenavn mener ikke nødvendigvis å uttrykke noe nedsettende, men for den som blir «oppkalt» kan det oppleves sårende likevel. Enkelte kallenavn har imidlertid uten tvil en nedsettende og diskriminerende mening. Et eksempel vi kjenner igjen fra den siste tidas mediedebatt er ordet «sotrør» brukt som betegnelse på en person med mørk hudfarge. Justisministeren sa det krystallklart i *Dagsrevyen* i midten av august: «Denne typen kallenavn er helt uakseptable og skal ikke under noen omstendighet brukes av våre tjenestemenn.»

### **Beskyldninger om rasisme**

Vi har tidligere kommentert mediedebatten knyttet til påstander om rasisme og diskriminering ved Sør-Trøndelag politidistrikt. Noe av debatten foregikk parallelt med denne spørreundersøkelsen, men «den store stormen» kom noe seinere (juni-juli 2007). Det er vanskelig å si hvordan medieoppmerksomheten har påvirket svarene i undersøkelsen. Man må anta at de har gjort oppmerksomheten omkring medias rolle større, og

det er grunn til å anta at debatten har skjerpet mange politiansattes forhold til journalister, andre medieansatte og allmennheten. I spørreskjemaet var det to påstander som omhandler disse spørsmålene. Her kommer det klart fram at politiansatte føler seg urettferdig behandlet. 81 % av de spurte mener media bidrar til å framstille politiet som negative til innvandrere, og hele 87 % synes politiet utsettes for urettferdig kritikk når det gjelder deres behandling av innvandrere.

Når det gjelder forholdet mellom politi og innvandrere, er det delte meninger i etaten. Mange opplever forholdet som godt. Samtidig mener et klart flertall at innvandrere er raske med å stemple politiet som rasister. Det er også flere som opplever innvandrere som oversensitive. En av tre opplever det slik, mens en av tre synes politiet bør være mer sensitive og meglen. Her beskrives med andre ord en utfordring som går begge veier.

På de fleste av spørsmålene i spørreskjemaet er det små forskjeller mellom hvordan politiansatte og sivilansatte i Sør-Trøndelag politidistrikt svarer. Dette gjelder imidlertid ikke spørsmålene knyttet til rasisme. Det er færre sivilansatte som har erfart å bli kalt rasist. De som er mest utsatt for slike beskyldninger vil gjerne være de som er «på gata» – ordenspolitiet, trafikpolitiet og andre som hyppig opplever ansikt-til-ansikt situasjoner med innvandrere. Det samme kan man si om Utlendingsseksjonen, men i motsetning til mange av de andre enhetene, er dette en del av politiet som innvandrere aktivt oppsøker for å oppnå «et gode» (bosettingstillatelse, arbeidstillatelse mv.); mye annet utadrettet politiarbeid har sitt utspring i konfliktsituasjoner.

## Stopp og sjekk

Et tema som går igjen i mye av debatten om politiets forhold til innvandrere, er det som i kortform omtales som «stopp og sjekk». I korthet går dette ut på at politiet, ved mistanke om straffbare forhold, kan stoppe og

sjekke personer – f.eks. på gata. Påstanden fra innvandrer miljøene er at innvandrere ofte blir utsatt for dette – oftere enn etniske nordmenn. Aftenpostens oppslag om afrikaneren som ble stoppet 17 ganger fordi han syklet rundt på en «mistenkelig dyr» sykkel, er blitt en gjenganger (*Aftenposten* 3. september 1998). I et oppslag i Dagbladet bekrefter Oslo politiforening at mørke kontrolleres oftere enn hvite. «Jeg forstår at det er nedverdiggende,» sier Arne Jørgen Olafsen i Oslo Politiforening. Han sier videre:

«Det har kommet flere rapporter om dette fra både Norge og Sverige. Rapportene dokumenterer at politikulturer går ut på at man stopper og sjekker mennesker etter spesielle kulturelle kriterier. Det kan være alder, klesdrakt, biltype og hudfarge. Metoden har svakheter og fordeler. (...) Jeg forstår at de som blir stoppet ofte uten grunn føler seg diskriminert og dårlig behandlet. Det er jo åpenbart at enkelte grupper har dårlig erfaring med norsk politi. Vi må sørge for at folk føler seg komfortable når de møter politiet. Det er en kjempeutfordring for oss.» (*Dagbladet* 31. oktober 2002, nettutgaven)

Hva tenker så ansatte i Sør-Trøndelag om disse spørsmålene? Mindre enn en av fem mener at politiet kontrollerer innvandrere oftere enn nordmenn. Dette er overraskende, i og med at det i flere sammenhenger er presentert tall som faktisk viser at dette skjer. Uttalelsen over, som er fra en av politiets egne tillitsvalgte i Oslo, bekrefter også dette. Det er imidlertid et klart flertall som mener politiet ofte blir beskyldt for denne typen forskjellsbehandling. Dette er mer i tråd med det vi kunne forvente å finne. Den siste påstanden er sannsynligvis ikke så egnet til å fange opp holdninger til kontroll av innvandrere. Påstanden forutsetter at hyppig kontroll av innvandrere er et faktum, og siden flertallet ikke mener dette er tilfellet, blir det vanskelig å svare. Dette har også flere kommentert på i spørreskjemaet.

### **Arbeidskolleger med innvandrerbakgrunn**

I regjeringens *Handlingsplan for integrering og inkludering av innvandrerbefolkningen (2006-2007)*, er det en målsetting at sammensetningen av

ansatte i statlige virksomheter skal gjenspeile befolkningssammensetningen. I Sør-Trøndelag politidistrikt er andelen ansatte med innvandrerbakgrunn under en prosent. Her er det med andre ord et gap mellom målsettinger og realiteter. Dette gjør det interessant å undersøke hvordan ansatte i Sør-Trøndelag stiller seg til disse spørsmålene. Også her ble det stilt flere spørsmål for å fange opp politiets holdninger.

Svarene er nokså entydige. Et stort flertall ønsker flere innvandrere velkommen i politiet. Svarprosentene varierer litt med hvordan spørsmålet er stilt - 75 % mener det bør ansettes flere med innvandrerbakgrunn, 79 % mener det er viktig at politiet gjenspeiler befolkningen, og ni av ti avviser påstander om at det vil bli vanskelig eller mer konfliktfylt om det blir ansatt flere med innvandrerbakgrunn i politiet. Noen få er uenig i at det bør ansettes flere personer med innvandrerbakgrunn i politiet (6 %), og noen ganske få (2 %) ville synes det var vanskelig dersom de fikk en arbeidskollega med innvandrerbakgrunn. Også her er det imidlertid vanskelig å si hva som vil være en «rimelig» eller «forventet» svarfordeling. Ut fra en målsetting om «nulltoleranse» i forhold til all forskjellsbehandling, burde f.eks. alle ha svart at de ønsket flere innvandrere velkommen i etaten. Men hvis vi tar utgangspunkt i at det i samfunnet som helhet eksisterer ulike holdninger til disse spørsmålene, vil målestokken bli en annen.

Hvis vi sammenligner svarene med holdninger som framkommer på andre arbeidsplasser, er svarene nokså like. I mange bedrifter og virksomheter er det et mindretall som aktivt gir uttrykk for at de ikke ser det som noe poeng å ansette flere med innvandrerbakgrunn. Det er få som aktivt ønsker å unngå innvandrere, men praksis viser likevel at de havner bakerst i køen.<sup>22</sup> Dette betyr ikke at det bør være aksept for å ikke ansette innvandrere, men det betyr at politiansattes holdninger i liten grad skiller seg fra

---

<sup>22</sup> Det er omfattende forskning som bekrefter dette. Se blant annet Berg & Lauritsen 2000, Rogstad 2000, Lauritsen & Berg 2004, Berg, Oland & Prag 2005, SSB 2007).

ansatte i andre statlige virksomheter (IMDI 2007). Det er imidlertid viktig å understreke at tre av fire ansatte i Sør-Trøndelag politidistrikt mener det bør ansettes flere med innvandrerbakgrunn. Dette er et godt utgangspunkt for en diskusjon om å formulere konkrete rekrutteringstiltak.

## Korpsånd

Politiet som etat omtales ofte som en organisasjon med en sterk internkultur. Politikulturen blir beskrevet som tøff og maskulin, og bildet som tegnes av politifolk er at de, i tillegg til å være opptatt av lov og orden, er glad i fart og spenning. Ragnhild Sollund omtaler i en artikkel mange politifolks iver etter «blålysturer» (Sollund 2007). Forenklete bilder vil selvsagt være mer eller mindre treffende. Noen vil kjenne seg igjen, andre vil oppleve disse merkelappene som både misvisende og provoserende. Det som imidlertid kjennetegner mange sterke internkulturer, er at organisasjonene er preget av en sterk intern lojalitet. Lojalitet blir i de fleste sammenhenger beskrevet som noe positivt, men det kan også være situasjoner der lojaliteten settes på prøve eller der den kommer i konflikt med egne verdier. Mange vil sikkert si at politiet er helt avhengig av en slik lojalitet for å kunne utføre sine arbeidsoppgaver. Men hvis lojaliteten blir «blind», har vi skapt en lukket organisasjon uten rom for meningsutveksling og kritikk.

Undersøkelsen viser at en av tre ansatte i politiet synes det er vanskelig å ta opp negative forhold internt. De fleste synes det er vanskelig å gi kritikk, men hvis dette blir til hinder for å ta opp negative forhold, er det alvorlig. Under halvparten av de spurte sier at de vil ta det opp med vedkommende hvis en kollega snakker nedsettende om en innvandrer. Ser vi disse to spørsmålene i sammenheng, tegnes det et bilde av en etat hvor det oppleves utrygt å ta opp forhold man er uenig i. Dette kan ha flere forklaringer, men er uansett noe det må tas tak i. Enten det skyldes frykt, feighet eller

en misforstått intern lojalitet, er dette en type korpsånd som politiet er lite tjent med. Å kunne ta opp negative forhold handler ikke om å falle etaten i ryggen, men er tvert imot et sunnhetstegn for en organisasjon.

Spørsmålet som omhandler politimessige fordeler til venner og kolleger, gir også grunn til bekymring. Det er riktignok få som mener at dette foregår, men i en etat som har ansvar for «lov og orden» burde svarene her ha vært helt entydige. Selv om ikke svaret på spørsmålet kan brukes som noe annet enn en indikasjon, er det alvorlig nok at 16 % av de ansatte enten tror eller er usikre på om det ytes former for vennetjenester i politiet.

### ***Etikk- og mangfoldsarbeid***

Da undersøkelsen ble gjennomført, hadde det i mer enn et år pågått prosjekter knyttet til etikk og mangfold ved politidistriktet. Som vi tidligere har understreket, var de fleste av disse prosjektene igangsatt før Obiorasaken og uavhengig av mediedebatten i etterkant av denne saken. Fokus i prosjektene har vært forskjellig, men alle har på en eller annen måte dreid seg om politiarbeid i et samfunn som både etnisk og på andre måter er mangfoldig. Politiledelsen har vært opptatt av at politiet i større grad må ha fokus på dette mangfoldet og at også etaten i sin sammensetning må speile det samfunnet de skal betjene. Ut fra dette har det både vært argumentert for mer opplæring på dette feltet, og det har vært fokusert på behovet for å rekruttere flere medarbeidere med minoritetsbakgrunn. Per i dag er det ingen faste politiansatte med minoritetsbakgrunn i distriktet. Dette er langt fra målsettingen om at de ansatte skal speile befolkningssammensetningen.

Med dette som bakteppe ønsket vi å vite hvordan de som jobber i distriktet i dag opplever fokuseringen på mangfoldsarbeid. Et flertall stiller seg bak politiledelsens prioriteringer og mener også at de har behov for mer



opplæring. Samtidig er det ganske mange som er usikre (er verken enige eller uenige). Dette viser at fokus på denne tematikken har støtte, men at mange er avventende. Her ligger det en klar utfordring med hensyn til å få dette arbeidet forankret. Som ventet er det de som synes det snakkes for mye om etikk og mangfold som ikke synes de trenger mer kunnskap om disse spørsmålene.

### **Verken verre eller bedre**

Flere av påstandene som er benyttet i etikk- og mangfoldsundersøkelsen er brukt i andre holdningsundersøkelser. Selv om det ikke nødvendigvis er mulig å sammenligne alle svar på tvers, er det interessant å merke seg at politiet på de fleste spørsmålene svarer omtrent som gjennomsnittsbefolkningen. De representerer i store trekk det meningsmangfoldet vi finner i befolkningen som helhet og er med andre ord verken «verre eller bedre» enn de fleste. Spørsmålet er imidlertid om det er godt nok. Når tre statsråder etter den såkalte «Ambulansesaken»<sup>23</sup> i Oslo stod fram i media og understreket at det innenfor alle statlige virksomheter skal være nulltoleranse for alle former for rasisme og diskriminering, har man lagt lista høyere. Selv om det finnes rasisme og diskriminering i det norske samfunnet, aksepteres ikke slike holdninger og handlinger blant offentlig ansatte.

Nulltoleranse overfor rasisme og diskriminering er ingen ny målsetting. I 2006 fikk vi en egen Diskrimineringslov som i klartekst forbyr alle former for rasisme og diskriminering. Vi har et diskriminerings- og likestillingsombud som har i oppgave å være «vaktbikkje» for denne typen

---

<sup>23</sup> 6. august 2007 ble Ali Farah slått ned i Sofienbergparken i Oslo. Ambulansepersonell som kom til stedet nektet å ta han med seg, til tross for at han var hardt skadd. Helsetilsynet har gransket saken og gitt Ullevål sykehus sterk kritikk for håndteringen. Ullevål sykehus har beklaget, men ambulansepersonellet som var involvert har opprettholdt sin forklaring og mener de gjorde en riktig vurdering. I kjølvannet av «Ambulansesaken» har tre statsråder bedt om en uavhengig gransking av institusjonell rasisme og diskriminering i all offentlig virksomhet.

problemstillinger, og det har i mange år eksistert både nasjonale og kommunale handlingsplaner på feltet. De politiske signalene har med andre ord vært klare, selv om det vel ikke kommer som noen stor overraskelse at det fortsatt eksisterer uakseptable holdninger i det norske samfunnet - også i politiet. Politiets rolle i samfunnet gjør det imidlertid ekstra viktig å merke seg målsettingen om nulltoleranse. Det er ikke godt nok å være som gjennomsnittet på dette feltet. Når det gjelder spørsmål om rasisme og diskriminering, må politiet ha en krystallklar holdning og være et forbilde for befolkningen som helhet.

Stormen i media har gitt politiet mye negativ oppmerksomhet. Samtidig er det liten tvil om at debatten som har fulgt i kjølvannet av «Obiorasaken», «Karikaturesaken» og «Ambulansesaken», har bidratt til en større bevisstgjøring omkring etikk og mangfold generelt og diskriminering og rasisme spesielt. Selv om det akkurat nå kan virke som frontene er blitt skarpere, bør det være mulig å bruke denne situasjonen til noe konstruktivt. Det forutsetter imidlertid at man er villig til å ta kritikken mot etaten på alvor og trekke lærdommer av det. Det betyr ikke at man skal stå passivt og ta imot, men at man går i dialog med enkeltpersoner og grupper som mener de er utsatt for negativ forskjellsbehandling.

Det er positivt at et flertall av politiets ansatte erkjenner at de har behov for mer kunnskap om politiarbeid i et mer mangfoldig samfunn. Når det gjelder kompetansebehov nevnes det bl.a. mer kunnskap om innvandrernes bakgrunn, og mer kunnskap om lov- og regelverk som gjelder denne gruppa. Det som imidlertid virker som det mest sentrale, er kunnskap som gjør politiet flinkere til «å lese» situasjoner der innvandrere er involvert. Dette vil gjøre det lettere å unngå misforståelser, unngå tabuer, vise respekt og skape dialog. Godt politiarbeid handler både om konkrete ferdigheter, om å utvikle bevissthet omkring egne holdninger og om å greie å omsette disse holdningene i konkret politiarbeid.

Kompetanse går ut på dato hvis den ikke vedlikeholdes og videreutvikles. Når samfunnet endrer seg, stiller dette nye krav til alle som skal utføre oppgaver på vegne av samfunnet. Undersøkelsen i Sør-Trøndelag politidistrikt viser områder der det er et klart forbedringspotensial i etaten. Politiet har vist åpenhet ved å slippe til forskere og dele kunnskapen med både egne ansatte og folk flest. Politidistriktet viste også at de tar disse spørsmålene på alvor da de i juni arrangerte konferansen «Politiarbeid i et multietnisk samfunn», der britiske politifolk med minoritetsbakgrunn var innledere. En av innlederne omtalte Trondheim-politiets initiativ slik: «Det er modig – og det skaper forventninger. Det handler ikke bare om å lytte. Det handler også om å levere.» Sør-Trøndelag politidistrikt har nå kommet til punktet hvor det skal «leveres».

## Litteratur

- Berg, B. & Håpnes, T. (2002). *Små skritt. Evaluering av Handlingsplan mot rasisme og diskriminering*. Trondheim: SINTEF.
- Berg, B. & Lauritsen, K. (2000). *I all verden! Håndbok om rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn*. Oslo: UDI.
- Berg, B. & Lauritsen, K. & Valenta, M (2007). *Tillit på prøve: undersøkelse om etikk, mangfold og etnisk diskriminering i Sør-Trøndelag politidistrikt*. NTNU samfunnsforskning AS. Innvandringsforskning og flyktningstudier.
- Berg, B., Oland, K. & Prag, M. (2005). *Rekruttering, likestilling og mangfold. Eksempler og grep for flerkulturell rekruttering og integrering*. Oslo/Trondheim: KS/SINTEF.
- Craig, R. (2006). *Systemic discrimination in employment and the promotion of ethnic equality*. Leiden: Martinus Nijhoff Publishers.
- Finstad, L. (2000). *Politiblikket*. Oslo: Pax.
- Gullestad, M. (2002). *Det norske sett med nye øyne*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Handlingsplan for integrering og inkludering av innvandrerbefolkningen (2006-2007)*
- Handlingsplan mot rasisme og diskriminering (2002-2006)*

- Inkluderings- og mangfoldsdirektoratet** (2007). Rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn i 32 heleide statlige virksomheter. IMDI-rapport 1-2007
- Lauritsen, K. & Berg, B.** (2004). *Med kurs for tverrkulturell kompetanse: Hordalandsmodellen*. Bergen: Hordaland fylkeskommune.
- Lunde, H., Kristiansen, L. & Aguilar, I.** (2003). *Hva gjør vi nå? En rapport om lokalmiljøers tiltak mot rasisme 2003*. Oslo: Antirasistisk senter
- Rogstad, J.** (2000). *Mellom faktiske og forestilte forskjeller. Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*. Oslo: ISF
- Senter mot etnisk diskriminering** (2005). *Underveis mot et bedre vern*. Oslo: SMED
- Statistisk Sentralbyrå 2007 - diverse statistikk ([www.ssb.no](http://www.ssb.no))
- Sollund, R.** (2007). Politikultur og ukultur? Politiets stereotypisering av etniske minoriteter. I: Ø. Fuglerud & T. Hylland Eriksen (red). *Grenser for kultur? Perspektiver fra norsk minoritetsforskning*. Oslo: Pax.

## Mange utfordringer – to tilnæringer

Liv Janne Lauritzen, Manglerud politistasjon

Inger Anita Øvregård, Reinpolitiet for Finnmark og Nord-Troms

Å gjøre et godt politifaglig arbeid på områder der konflikter har fått utvikle seg over tid krever nytenking, kunnskap og engasjement. Under følger to eksempler på nettopp dette: «Konflikthåndtering» som er et eksempel på hvordan politiet har jobbet i forhold til minoritetsungdom i Oslo, og «Reinpolitiet – arbeidsområde og utfordringer» som gir innblikk i konflikthåndtering innenfor reindriftsnæringen.

### ***Konflikthåndtering***

Problemene starter i juni 2007 med en «en-til-en konflikt», som utvikler seg til en konflikt mellom grupperinger fra Holmlia og Grønland. Mer enn 30 ungdommer er involvert og de er i alderen 14-18 år. Til sammen ble det registrert ca. 20 oppgjør mellom disse ungdommene, med og uten våpen. Våpen som ble beslaglagt var blant annet kniv, balltre, stålrør og slåsshanser. I et av oppgjørene var det også benyttet skytevåpen.

Politiet har kompetanse til å løse straffesaker, men kanskje mindre erfaring i å løse konflikten bak. I ungdomskonflikten mellom Holmlia og Grønland, var politiet mer opptatt av å løse konflikten enn å fokusere på straffesakene.

Politiet startet med å *kartlegge og analysere* hvem ungdommene var og hvordan og hvorfor de hadde en konflikt med hverandre. Det ble gjennomført enkeltsamtaler med ungdommer og opprettet samarbeid med skoler og barneverntjenesten. Tiltak som ble iverksatt var at alle ungdommene under 18 år ble henvist til barneverntjenesten, bekymringssamtaler (med ungdommer og foreldre) og samarbeid med nærmiljøtiltak. Et overordnet mål var å få konflikten tilbake til samfunnet, og dette ble gjort ved å involvere *Minhaj konfliktråd* som er en avdeling av menigheten Idara Minhaj Ul Quran. Konfliktrådet består av ti frivillige meglere og to imaner. De har fått opplæring av konfliktrådet i Oslo og Akershus samt Oslo Røde kors ved Gatemeplingsenheten.

Meglingen mellom ungdommene fra Grønland og ungdommene fra Holmlia, foregikk over tre samlinger. Forebyggende avsnitt ved Grønland politistasjon tok initiativet til meglingen i Minhaj. Gjennom hele prosessen var det tett samarbeid mellom Minhaj og politiet. Meglingene foregikk i moskeen i Enebakkveien 36. Under selve meglingen fikk ikke politiet være tilstede, men oppholdt seg i nærheten av bygningen. Det startet med et formøte med hver av partene, hvor ungdommene og meglerne kunne bli kjent. Deretter ble begge partene samlet, og de kom frem til en felles avtale som gikk ut på følgende:

1. Når to krangler/slåss, skal de andre holde seg unna.
2. Ungdommene må være med på frivillige aktiviteter i nærområdet.
3. Oppføre seg akseptabelt mot den andre gruppen .
4. Hvis en konflikt oppstår skal politiet/Minhaj konfliktråd kontaktes.
5. Oppstår det flere konflikter blir det holdt nye møter hos Minhaj konfliktråd med ungdommenes foreldre til stede.

I tillegg til samlingene i Minhaj, ble det gjennomført en dugnadskveld hvor tre ungdommer fra Holmlia og tre ungdommer fra Grønland måtte delta. Politiet var også til stede. Under siste samling i moskeen ble ovennevnte avtale gjennomgått, i tillegg til en generell gjennomgang av ungdommenes hverdag og dialog. Meglerne opplevde ungdommene som åpne for råd og veiledning. De var interessert i en dialog med både meglere og imanene.

## Evaluering

I etterkant har stasjonen evaluert denne konflikthåndteringen. Hva fungerte og hva oppnådde vi av resultat?

- Etter siste stormøte i Minhaj, har det ikke vært noen nye store konflikter.
- Enkelte av ungdommene er fortsatt i uoverensstemmelser med hverandre, men dette gjelder enkeltpersoner og ikke en hel gruppering. Dette var et bevisst valg av ungdommene som resultat av Minhaj.
- Alle ungdommene under 18 år som deltok i konflikten, er under oppfølging av barneverntjenesten.
- Samarbeidet mellom politiet og barnevernet har vært viktig gjennom hele prosessen.
- Flere av de involverte ungdommene har vist en positiv utvikling og er registrert med nedgang i straffbare forhold.

## Tillitsbygging

For at politiet kunne komme i posisjon i forhold til ungdommene og deres foreldre, var tillitsbygging viktig.

Holmlia politipost ligger sentralt til, og fikk således en god oversikt over miljø i nærområdet og ungdommenes samlingssteder. Fra kontoret på politiposten, kunne vi observere ungdommene og oppdage hvem som var i besittelse av både kniv, balltre og andre slagvåpen. Alt dette ble beslaglagt.

Via samtaler på kontoret, telefonkontakt og sms, har politiet hatt jevnlig og hyppig kontakt med de involverte parter. Både ungdommene og foreldrene signaliserte at de ønsket et samarbeid med politiet. På eget initiativ tok ungdommene kontakt med politiet på Holmlia politipost. De uttrykte bekymring for konflikten og ba selv om hjelp fra politiet.

Politiet har hatt ulike roller og oppgaver i dette arbeidet, alt fra pågripelse og ransaking til en omsorgsfull polititjenestemann/kvinne som gir trøst og råd. Det har vært viktig å være tydelig på hva som er akseptabel/uakseptabel atferd og samtidig formidle og utføre dette på en respektfull måte. Ungdommene skjønte etter hvert at politiet ikke hadde *som mål* å ta dem for kriminelle handlinger, men heller å løse konflikten og å hjelpe dem på rett kurs.

### ***Reinpolitiets arbeidsområde og utfordringer***

Et annet område det kreves spesiell kompetanse for å gjøre godt politiarbeid innen, er konflikter knyttet til reindriftsnæringen. Derfor er det etablert et eget Reinpoliti. Dette er en særavdeling i politiet, og tjenestegjør kun i de tre nordligste politidistriktene. Tjenesten er ganske likt UP.

### **Arbeidsområde og plikter**

Det faglige og administrative ansvaret for Reinpolitiet i Finnmark og Nord-Troms ble overført fra politimesteren i Troms til politimesteren i Vestfinnmark fra 01.01.2006. Departementet forutsetter at overføringen medfører styrket fokus på enheten som sentral aktør innenfor fagområder som oppsyn, miljøkriminalitet og straffesaksbehandling i Reinpolitiets naturlige aktivitetsområder (*St.prp. nr.1 (2005/2006)*).

I serviceerklæringen står det at Reinpolitiets hovedoppgaver er knyttet til allmennhetens bruk av naturen og *til problemer innen reindriftsnæringen* i tillegg til de alminnelige politimessige gjøremål.



## Begrunnelse for Reinpolitiet<sup>24</sup>

En vurdering av dimensjonering og oppbygging av politiets tjenesteyting i Finnmark kan ikke, som ellers i landet, primært basere seg på tallmateriale, statistikk og fordelingsmodeller for ressursbehov. Store avstander og spredt bosetting kommer i tillegg til de spesielle forhold i fylket av kulturell og etnisk art, som gir myndighetene særlige utfordringer og forpliktelser.

I forhold til den samiske reindriften er den registrerte kriminaliteten, ordensproblemene og konfliktene som krever politiets innsats av beskjedent omfang hvis man bare vurderer tallmaterialet i politiets statistikker.

Mye tyder imidlertid på at mørketallene er store, og at tilbakeholdenheten blant samene mot å anmelde eller søke bistand fra politiet er stor. I tillegg til kulturelle forhold synes mye av årsaken til det å være manglende tillit til at politiet har nødvendig språklig og faglig kompetanse, samt vilje til å imøtekomme konkrete ønsker om bistand.

Politets tallmateriale stemmer svært dårlig med de tilbakemeldinger og krav som kommer fra næringsutøvere, forvaltning og organisasjoner innen reindriftsmiljøet.

Kravet fra reindriftshold og samepolitisk hold er at Reinpolitiet blir styrket både ressursmessig og faglig, og en nedleggelse av enheten blir ansett ikke å kunne forsvares verken politisk eller faglig.

Kulturaspektet, eller «den samiske dimensjon» og de forpliktelser politiet har på bakgrunn av Grunnloven § 110a og internasjonale konvensjoner, vil være hovedbegrunnelsen for at politiet i Finnmark må yte særlig innsats i forhold til reindriftsnæringen og -miljøet.

Spesielle krav til kompetanse og tilstedeværelse kan vanskelig dekkes av den ordinære politiorganisasjonen, og en egen spesialenhet som

---

<sup>24</sup> Geir Krogen (2003). *Reinpolitiets oppgaver, roller og organisering*. POD-rapport.

Reinpolitiet bør ha muligheter til kompetanseutvikling og spesiell tilpassing av tjenesten.

Reinpolitiets patruljeområde omfatter Finnmark fylke og kommunene Kvænangen, Nordreisa, Skjervøy, Storfjord, Kåfjord og Lyngen i Troms fylke. Totalt utgjør dette 25 kommuner, med et samlet areal på over 60000 kvadratkilometer. Arealet i Finnmark utgjør av dette 48000 kvadratkilometer, hvorav over 95 % tilhører Finnmarkseiendommen<sup>25</sup>. Reindriften gjør krav på og benytter det meste av arealet til beiteformål. Ytterst få driver annen utmarksnæring enn reindrift. En meget stor del av befolkningen benytter utmarka til rekreasjonsformål som jakt, fiske, bærplukking og annet friluftsliv.

Avdelingen Reinpolitiet har totalt 15 ansatte og de er fordelt på flere tjenestesteder:

- 2 ansatte ved Nordreisa og Kvænangen lensmannskontor (Troms PD)
- 5 ansatte ved Politihuset i Alta, hvor også leder har kontor (Vestfinnmark PD)
- 2 ansatte ved Politihuset i Kirkenes (Østfinnmark PD)
- 2 ansatte ved Kautokeino lensmannskontor (Østfinnmark PD)
- 2 ansatte ved Tana lensmannskontor (Østfinnmark PD)
- 2 ansatte ved Karasjok lensmannskontor (Østfinnmark PD)

### **Reinpolitiets oppgaver knyttet til den samiske reindriftnæringen**

Primært er dette en forbyggende polititjeneste. I 2007 ble det brukt 23 % av all arbeidstid til reindriftsrelaterte gjøremål. Dette er blant annet tilstedeværelse (patruljering med bil, scooter og ATV). I enkelte tilfeller er det også ordenstjeneste, for å trygge arbeidssituasjonen til reindriftsutøvere i forbindelse med at de har vært utsatt for verbale trusler og trusler ved bruk av våpen. I Finnmark (særlig Vestfinnmark) har det jevnlig vært konflikter om beiteareal. Reintallet i Vestfinnmark er økende og dette

---

<sup>25</sup> Finnmarkseiendommen er en norsk regional myndighet som forvalter offentlig eiendom i Finnmark. Myndigheten ble opprettet av Stortinget i 2005 ved Finnmarksloven og ledes av et styre på 6 personer.

resulterer i kamp om beiteland. *Reinpolitiets rolle har vært å få til kommunikasjon og mekling mellom partene i beitekonflikter.* Slike konflikter kan eskalere og resultere i straffbare forhold dersom de ikke løses eller at enn kommer fram til løsninger som begge parter kan leve med.

Det er ikke bare innad i reindriftnæringen at det oppstår beitekonflikter. Primært har konfliktene innad i næringen vært i forbindelse med vinterbeitene, men på vår og sommer oppstår det konflikter mellom jordbruk og reindrift, når reinen i Finnmark flytter til kysten og til sommerbeitene.

Reinpolitiet har også mottak av anmeldelser, viltloven §12, fra reineiere og skadedokumentasjon av påkjørte reinsdyr, samt etterforskning og åstedsundersøkelser av reintyveri.

### **Kulturkunnskap - Hva styrer reindriften?**

I møte med reindriften er det en fordel å ha kulturkunnskap og forståelse for hvilke mekanismer som «slår» ut og hvorfor det er sånn.

Egne erfaringer og betraktninger: I kampen om beiteland er det den «Den sterkeste rett». Jo større slekt du tilhører, målt i antall medlemmer, jo mer har du å stille opp med. I reindriften blir disse familiene delt inn i siidaer. Disse siidaene driver rein i fellesskap, både på vinter og sommer beite. Både blant reindriftssamene og samer ellers er slektstilhørigheten sterk, og deres lojalitet er alltid rettet mot slekta. I forhold til den norske befolkningen for øvrig og i forhold til straffeprosessloven §122 regnes slekt i den samiske kulturen ikke bare i oppadstigende og nedadstigende linje, men også sideveis, noen ganger helt ut til seksmenninger. I den samiske kulturen «rydder» man opp med sine egne og det å anmelde familie er uhørt. Dette kan være en forklaring på hvorfor det er få anmeldelser i dette miljøet.

I den samiske kulturen er det tradisjon med fortellinger som blir fortalt fra generasjon til generasjon. Disse fortellingene kan skape problemer i

kommunikasjon mellom parter, fordi de de er fordomsskapende: «En gang reintyv, alltid reintyv». Et familiemedlems ugjerninger kan i verste fall stemple hele slekta. Denne historikken er viktig å vite noe om i møte med og i kommunikasjon med reindriftsutøvere.

### **Utfordringer i møte og i kommunikasjon med samer**

I møte med reindriftsutøvere er det noen vi kaller for «den samiske halv-time». Det å være presis har mindre betydning. I dagens samfunn hvor alt er i tråd med klokka, kan dette til tider skape frustrasjoner. Reindriftsutøverne har sitt arbeidssted i utmarka og det skjer at ting dukker opp som gjør at de ikke kan møte til avtalt tid. De fleste sier i fra, men det er ikke alltid at de har dekning på mobilen på fjellet. Det er ikke uvilje som gjør at de ikke kommer. For de kommer til slutt, men kanskje ikke alltid når Reinpolitiet ønsker det.

For å komme i god dialog og for å få opplysninger fra reindriftsutøvere er det viktig å etablere kontakt. Det betyr å jevnlig ha kontakt og være tilgjengelig. Det å ha god kunnskap om den samiske kulturen, reindrift, om slekts- og siidarelasjoner, tror jeg er fremmede for kommunikasjonen med reindriftsutøvere. Det at vi i Reinpolitiet kan noe om dette, betyr at vi følger med og at vi bryr oss.

Når dette er på plass vil vi kanskje få tillit hos reindriftsutøverne. Habilitet slik vi tenker oss i det norske samfunn, er enda viktigere i den samiske befolkningen. Din slektstilhørighet og vennskapskrets blir nøye «registrert», og en kaffekopp for mye hos en siida kan rukke ved habiliteten og tilliten overfor nabosiidaen.

Det er uomtvistelig at det å beherske samisk språk er viktig. I dag er det kun en ansatt i Reinpolitiet som har dette som morsmål. Problemer med rekruttering av samiskspråklige til Reinpolitiet gjenspeiler nok de pro-

blemer Politidistriktene har med å rekruttere samiskspråklige politifolk mer generelt. Men det betyr ikke at det er umulig å etablere kontakt uten å ha denne kompetansen. Så å si alle i reindriften snakker også norsk.

Det hele handler vel egentlig om å ha forståelse og respekt for den samiske kulturen, og vise dette i møte med de som driver reindrift.



# Tema **3**

## Mangfoldssatsing i politiet

Det er et noe utvannet postulat at endringsarbeid skal være forankret i ledelsen. Men hvis man forstår forankring som aktivt ansvar, får det mer innhold. Dette ansvaret tydeliggjorde Ingelin Killengreen da hun gjennomgikk den nåværende og den fremtidige satsingen innenfor mangfoldsarbeid i Politidirektoratet. Hennes innlegg gjengis her bare punktvis. Det henvises for øvrig til Plan for mangfoldsarbeid i politi- og lensmannsetaten 2008-2013 utgitt av POD høsten 2008.

Hvordan mangfoldsarbeid kan gjøres i praksis, gis det to gode eksempler på i dette kapittelet. Ingjerd Hansen viser i sitt innlegg hvordan man kan bygge opp en positiv bevissthet knyttet til mangfold, og jobbe for økt tillit. Hun er sosiolog og ansatt i politiet i Oslo. Ingrid Hauge Rasmussen har mangfoldsledelse som sitt tema. Hun henter

sine erfaringer fra ulike etater i Stavanger kommune. Begge bidragene er kunnskapsbaserte, men samtidig godt forankret i praksis. De gir både inspirasjon til og direkte råd om hvordan man kan tilrettelegge for mangfoldsarbeid i egen virksomhet.

For å lykkes med målsettingen om et mer mangfoldig politi må Politihøgskolen rekruttere bredt. Avslutningsvis gjennomgås to rekrutteringsprosjekter som er initiert både av Justisdepartementet, Politidirektoratet og Politihøgskolen. Innlegget om prosjektet «Hvitt eller bredt» bygger på intervjuer med søkere til og studenter ved høgskolen. Prosjektet omhandler bakenforliggende årsaker som påvirker minoritetsungdoms utdanningsvalg. «Ut i felten» gjennomgår resultatene fra et praktisk rettet rekrutteringsprosjekt i regi av PHS.

# Mangfold – en viktig satsing i politiet

Politidirektør Ingelin Killengreen

Innlegget på konferansen ble gitt som en powerpoint presentasjon. Punktene i presentasjonen ble fulgt opp med utfyllende kommentarer. Disse kommentarene har vi ikke i tekstformat. Når vi likevel velger å gjengi powerpointpresentasjonen er det fordi den gir viktig informasjon om hovedlinjene i Politidirektoratets arbeid og tenkning på feltet. Vi har supplert presentasjonen med et kort sammendrag av Politidirektoratet *Plan for mangfoldsarbeidet i politi- og lensmannsetaten* (2008), og som Politidirektøren refererte til i sitt innlegg.

## ***Hvorfor mangfold?***

- Et spørsmål om legitimitet
- Et spørsmål om tillit
- Et spørsmål om kvalitet
- Et spørsmål om godt politiarbeid
- Et spørsmål om politiets rolle i vårt demokrati
- Befolkningsutviklingen gjør det nødvendig
- Evne til å fange opp utvikling og endringer i omgivelsene
- Globaliseringen omfatter også vårt land



- Evne til å se problemstillinger fra forskjellige synsvinkler
- Kreativitet og måloppnåelse

### ***Plan for mangfoldsarbeid i politiet***

Ny plan for perioden 2008-2013, som omfatter:

- Likestilling
- Etniske minoriteter
- Seksuell orientering
- Seniorpolitikk
- Nedsatt funksjonsevne

### ***Overordnet personalpolitikk***

- Øke rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn
- Sikre mangfold i team og prosjektgrupper
- Sikre kunnskap for å forebygge rasisme og diskriminering

### ***Mangfold som eget prosjekt***

- Det løpende arbeidet er ikke nok
- Resultatene kommer ikke av seg selv
- Alle har en utfordring
- Vi er langt fra målet

### ***Hva gjør vi?***

#### **Etniske minoriteter**

- Opplæring og dialogmøter med politidistriktenes ledergrupper
- «Trygghet og tillit» - Politiets møte med innvandrerbefolkningen

- 5 politidistrikter
- Møter mellom politi og innvandrerbefolkningen
- Dialog med innvandrersorganisasjonene

### **Rekruttere og beholde**

- Politihøgskolens innsats bærer frukter
- Politidistriktene må vise større aktivitet

### **Mål**

- Vi får ros for at vi har gode planer og gjør mye
- Men hva med resultatene?
- Har vi for gode forklaringer på hvorfor ting er som de er?

### ***Plan for mangfoldsarbeid i politi- og lensmannsetaten***

Politidirektoratets plan for mangfold er utarbeidet på grunnlag av en overordnet personalpolitikk for politi- og lensmannsetaten. Planen omhandler arbeidsfeltene kjønnslikestilling, etniske minoriteter, seksuell orientering, seniorpolitikk og nedsatt funksjonsevne, og har til hensikt å målrette og systematisere mangfoldsarbeidet frem til og med år 2013. Målet er økt mangfold blant ansatte og at etaten skal kjennetegnes av nulltoleranse for rasistiske handlinger og diskriminerende atferd. Arbeidet er blant annet forankret i *St.prop. nr. 1 (2007-2008)* som gir føringer for politiets mangfolds- og likestillingsarbeid, samt regjeringens *Handlingsplan for inkludering av innvandrerbefolkningen og mål for inkludering (2006-2007)*.

Politiets mangfoldssatsing er tosidig begrunnet. På den ene siden er det knyttet opp til det interne personalpolitiske arbeidet, herunder arbeids-

miljø. I tillegg vektlegges det eksterne arbeidet som retter seg mot politiets kompetanse og oppgaveløsning, samt politiets møte med befolkningen.

## Organisering

Planene understreker at det er Politidirektøren som har det overordnede ansvaret for mangfoldsarbeid i politiet. Arbeidet er organisert på flere nivåer. For det første er det etablert et *dialogforum* mellom Politidirektoratet og en rekke innvandrersorganisasjoner. Internt i Politidirektoratet er det opprettet både en *mangfoldsmatrise* – en gruppe sammensatt av personer fra aktuelle avdelinger – og et rådgivende, sentralt utvalg – *mangfoldsutvalget*.

I hvert enkelt politidistrikt er det politisjefene som har ansvaret for mangfoldsarbeidet. Også på lokalt nivå skal det opprettes et dialogforum med representanter fra innvandrersorganisasjonene. I tillegg anbefales det at ordningen med likestillingskontakter erstattes med et mangfoldsutvalg knyttet til administrasjonssjef/personalsjef.

## Mål og utfordringer

Planene tar for seg mål innenfor hvert enkelt satsningsområde: kjønn, etniske minoriteter, seksuell orientering, seniorpolitikk og nedsatt funksjonsevne. I denne sammenhengen skal vi referere målene og utfordringene knyttet til etniske minoriteter.

Hovedmålsettingen er å øke etnisk mangfold og at diskriminering ikke skal forekomme. Denne hovedmålsettingen er delt inn i flere delmål, blant annet at det innen 2013 skal være ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn i alle politidistrikter/særorganer. I tillegg skal alle ansatte ha kunnskap om hvorfor mangfoldsarbeid er fruktbart, og kunnskap om rasisme og diskri-

minering. Når det gjelder rene måltall er den langsiktige målsettingen at andelen ansatte med minoritetsbakgrunn skal speile andelen i samfunnet for øvrig. Økningen i etaten vil være avhengig av i hvor stor grad Politihøgskolen klarer å rekruttere studenter med etnisk minoritetsbakgrunn. Målet er at andelen skal være 5 prosent innen 2013.

Utfordringene, slik de blir skissert i planen, «følger» målsettingen langt på vei. Rekruttering til Politihøgskolen er en, økt forståelse for hvorfor etnisk mangfold er viktig en annen. Den tredje utfordringen man ser er å beholde ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn. For å lykkes fremheves nødvendigheten av at det utøves mangfoldsledelse i etaten, at personer med etnisk minoritetsbakgrunn omtales i virksomhetsplanleggingen og at det settes mål for rekruttering. Helt vesentlig er det også at etaten tar i bruk den særlige kompetansen som personer med etnisk minoritetsbakgrunn besitter.

## Politiarbeid i en multietnisk by

Ingjerd Hansen, Oslo politidistrikt

I juni 2007 fikk jeg en telefon fra strategisk stab, Oslo politidistrikt. Kunne jeg tenke meg å gå inn i et engasjement for å se nærmere på politiets arbeid blant en multietnisk befolkning? Da telefonen kom var jeg ansatt i OMOD (Organisasjonen mot offentlig diskriminering), og hadde vært det i 7 år. Denne organisasjonen ble startet fordi personer med minoritetsbakgrunn manglet et sted man kunne henvende seg dersom man mente man var utsatt for diskriminering. Den direkte foranledningen var en reaksjon på politiets kontrollvirksomhet.

Den ene grunnleggeren av OMOD var stoppet 22 ganger i løpet av ett år på Oslo S da han pendlet Norge/Sverige. Den andre hadde opplevd 18 gatekontroller over et litt lengre tidsintervall. De stod i spissen for et opprop som hadde underskrifter fra 20 prosent av minoritetsbefolkningen i Oslo. Det ble overlevert stortingspresidenten. Året var 1993.

Jeg kjente Oslo politidistrikt – men jeg kjente det fra utsiden. Jeg er sosiolog og skrev hovedfagsoppgaven min på 90-tallet om forholdet mellom politi og minoritet i Oslo. Jeg kjente distriktet gjennom samarbeid og gjennom uenighet, samtaler og brevveksling, møter og telefoner. Jeg opplevde forespørselen fra strategisk stab som modig og spennende.

Nå, snart ett år etter den første telefonsamtalen, er jeg sikker på at jeg ikke ble hyret inn kun som et alibi, men at jeg faktisk ble spurt fordi det i distriktet er en genuin vilje til å jobbe aktivt med mangfoldsspørsmålet. Det har vist seg gjentatte ganger i løpet av dette året – i alle ledd av organisasjonen.

### ***Hva gjør vi, hvorfor gjør vi det og hva vil vi oppnå***

Det er fristende å starte med det siste først – hva vil vi oppnå – av den enkle grunn av våre handlinger må være forankret i målsetninger.

#### **Mangfoldsarbeid – Hva vil vi?**

Oslo Politidistrikt har en overordnet målsetning på dette området: *Bedre tillitsforholdet mellom politi og minoritetsmiljøer.*

Dette betyr ikke at vi vet at tillitsforholdet i dag er dårlig mellom politi og minoritetsbefolkning – kunnskap om tillit i minoritetsbefolkningen vil vi først få når publikumsundersøkelsen til POD også måler etnisitet. Man har likevel indikasjoner (blant annet reaksjonene etter «Sofienbergparken» og «Obiorasaken») på at vi har mye å tjene på å jobbe proaktivt i forhold til tillitskapende tiltak mellom politi og minoritet. Da må vi jobbe eksternt – ut mot minoritetsbefolkningen, men også internt med ansatte i egen etat.

Den overordnede målsetningen er delt inn i 5 hovedmålsetninger:

1. Bedre kommunikasjonslinjer mellom politi og minoritetsmiljøer
2. Motvirke rasisme og diskriminering
3. Utvikle kunnskap, samle inn data, bedre rutiner
4. Bedre minoritetsandelen blant ansatte
5. Bedre muligheten for å drive godt politiarbeid blant minoritetsbefolkningen.

Det er lett å sette opp målsetninger som ser fine ut på papiret. Det viktige spørsmålet er imidlertid hvordan vi skal oversette disse teoriene til praktisk handling. Vi har valgt å være så konkrete som overhodet mulig, og under hvert av disse punktene har vi derfor flere delmål som er svært konkrete. Jeg skal etter hvert gi eksempler på noen av dem.

Disse 5 punktene sier noe om *hva* vi vil oppnå. *Hvorfor* vi vil oppnå bedre tillit mellom politi og minoritetsmiljøer bør være innlysende, men jeg skal likevel gi noen stikkord.

### **Hvorfor arbeider vi aktivt med mangfoldsstrategi?**

For 2 år siden stod Ali Dizaei, Chief Super Intendent, Borough Commander for Hounslow (London), på denne talerstolen, på en konferanse om politiarbeid i et multietnisk samfunn. Flere av dere som er her i dag hørte hans tale. Han sa blant annet følgende:

«Den aller største andelen av saker som løses (finnes) ikke sin løsning på bakgrunn av DNA-tester, eller Sherlock Holmes med sin pipe som plukker opp små hårstrå, eller telefonavlytting eller overvåking (...) Kriminalitet løses fordi vanlige folk ringer. For å få i gang slike prosesser må politiet ha legitimitet i lokalbefolkningen. Ikke særlig sexy – er det vel? (...) Spørsmålet vi ledere må stille er: Er vi et legitimt politi i nærmiljøet.»

I distriktet til Dizaei har de hatt en utfordring med radikalisering av muslimske ungdommer. Han har måttet gå nye veier for å skaffe seg god etterrettingsinformasjon. Jeg skal ikke gå nærmere inn på det her, men konklusjonen han trekker i forhold til muslimske miljøer er relevant for oss:

«Muslimske mennesker er de vanlige mennesker som vil hjelpe politiet. De vil ikke se på at deres ungdommer radikaliseres. Men dersom vi hele tiden drar alle over en kam så får vi ikke legitimitet i dette samfunnet, og dersom vi ikke har legitimitet får vi ikke den informasjonen vi trenger.»

Så enkelt kan det sies. Vi må ha tillit for å kunne utføre jobben vår. Vi diskuterer ofte mangfoldsspørsmålet på etikkseminar. Det holder ikke.

Tillitsspørsmålet er ikke først og fremst et spørsmål om etikk – det handler om pragmatikk: Politiet må ha tilgang til informasjon på lik linje i minoritetsmiljøer som i majoritetsmiljøer for å kunne gjøre jobben vår i fremtiden. For å få til det må vi ha legitimitet.

Jeg sier ikke at vi ikke har det i dag. Jeg gjentar at dette vet vi ikke før vi har sikre undersøkelser som måler tillit i ulike deler av befolkningen. Det vi har er indikasjoner på både høyere og lavere tillit, men vi skal uansett jobbe for økt legitimitet, fordi det er en god investering i forhold til fremtidig kriminalitetsbekjempelse.

Man trenger ikke gå lenger enn til politirollemeldingen<sup>26</sup> for å finne den samme konstateringen:

«Dialog med innvandrerbefolkningen er av stor betydning (...) [Det er] nødvendig at politiet arbeider for at innvandrere og deres barn skal få et mer tillitsfullt forhold til etaten.»

Dette står ikke der for at vi skal være snille. Det står der fordi vi vet at dette er vi tjent med.

### **Hvordan jobber vi konkret med mangfold?**

Vi har til nå sett på hva vi ønsker og hvorfor vi ønsker det. Resten av tiden skal jeg bruke på å gi et lite innblikk i *hvordan* vi konkret jobber i Oslo for å nå våre mål, og hva vi ikke gjør.

En kollega leste over første utkastet til dette innlegget og anbefalte at jeg sa noe om hva jobben som mangfoldsrådgiver består i – hvordan hverdagen ser ut. Dette, mente hun, gir et mer håndgripelig bilde enn å ramse opp alle planene. Så:

---

<sup>26</sup> Stortingsmelding nr. 42 (2004-2005). Politiets rolle og oppgaver



Det var viktig for meg å forsøke å forstå politiet fra innsiden. Jeg har derfor vært på alle stasjoner, hos forebyggende, hos alle 20 ordensdivisjonene – holdt innlegg og fått tilbakemeldinger. Jeg har kjørt patrulje med flere av dem, og kommer til å fortsette mye med det. Både fordi det gir et unikt innblikk i hverdagen, men også fordi det gir nyttige innspill via samtaler i bilene. Jeg har vært ute hos spesialavdelinger som innsatsledere, alle divisjonene på Delta, på operasjonssentralen, trafikk, sentralbord, passkontor osv., samt hos utlending – både i forhold til operative polititjenester og saksbehandlere. Etter hvert som funksjonen er blitt kjent i distriktet kommer mange forespørsler. Dette fører til at vi har fått utarbeidet materiell på ulike språk – eksempelvis et hefte til bruk for ordenspatruljene, vi har på trappene et filmprosjekt, vi har avholdt flere møter mellom politi og ulike aktører fra minoritetsmiljøer – den direkte kommunikasjonen. Jeg er involvert i rekrutteringsarbeid, i forhold til planer på utdanningskontoret, jeg blir bedt om å delta på ulike etterforskningsmøter og komme med innspill. Det har vært mange møter med personer som tar kontakt fordi de er interessert i temaet eller gjerne vil komme med innspill. Fordelen med Oslo er at det er mange som jobber i distriktet som har en enorm kompetanse. Utfordringen er å nyttiggjøre oss denne kompetansen. Det å koble ulike ressurspersoner er derfor også en viktig del av jobben. I mitt felt er det viktig å påpeke at jeg ikke jobber alene – dette er et tema mange er opptatt av, og det gjør at selv om vi bare har en mangfoldsrådgiver så er det mange som er involvert i mangfoldsarbeidet. Det er imidlertid klart en fordel å ha en person som kan initiere og koordinere. I tillegg kommer det eksterne arbeidet – delta på arrangementer, selv arrangere møter osv. – men igjen – det er ikke en person som gjør alt dette – ofte er det et poeng at det er politifolk som skal delta – ikke mangfoldsrådgiveren.

De fleste av de som sitter på denne konferansen tilhører ledersjiktet, og det er en viktig gruppe – ingen tvil om det. Likevel – mye av tillitsarbei-

det mellom politi og publikum skjer i møte med publikum, og i Oslo betyr det at ordensdivisjonene, og andre som har direkte møter med publikum, er helt sentrale i det arbeidet vi skal gjøre.

Dette betyr igjen at for å kunne gjøre en god jobb, så må vi kjenne hverdagen til de som jobber ute. Vi må vite hvilke utfordringer de står overfor, vi må kunne diskutere utfordringer, finne ut hvor skoen klemmer og hva vi kan gjøre for å lette arbeidet. Dette fordi en trygg politimann eller -kvinne er helt avgjørende for de gode publikumsmøtene, noe som igjen er av største betydning for politiets legitimitet i befolkningen.

Først to ord om hvor vi ikke skal ha fokuset: Utdanningskontoret kommer ikke til å bruke mye av sine ressurser på såkalte kulturforståelseskurs. Det er fryktelig vanskelig å skulle gi en mal på «Hvordan gå inn i et muslimsk hjem». Personer som bekjenner seg til islam vil være like forskjellige som personer som kaller seg kristne. Og nettopp dette må vi ha kunnskap om. Personer med pakistansk bakgrunn er like forskjellig som personer med norsk bakgrunn: Noen røyker, andre gjør det ikke. Noen drikker – til og med svært mye alkohol – andre gjør det ikke. Noen har høy utdanning, andre er analfabeter. Noen bor trangt, andre har svært god plass og god økonomi. Noen snakker godt norsk, andre svært dårlig. Noen er født i Norge, andre er født i utlandet. Noen av de som er født i utlandet kommer fra svært velstående familier med høy utdanning, andre kommer fra fattige jordbrukssamfunn. Noen er lovlidige, andre har et kriminelt rulleblad. Skal vi gi én mal for hvordan møte alle disse forskjellige menneskene? Det ville være direkte dumt.

Jeg sier ikke at kultur ikke er viktig – jeg tror tvert i mot det er med på å forme oss som mennesker. Jeg ville fått en annen oppvekst i Kautokeino enn den jeg fikk på Sørlandet. Men forskjellen er: Jeg blir ikke behandlet som en sørlending – jeg får muligheten til å tre frem som individ. Den muligheten må alle få.

Det vi må se er at mangfold betyr nettopp mangfold – også innenfor etniske og religiøse grupper. Vi må våge å erkjenne at mine referanserammer i forhold til hvite mennesker er helt annerledes enn de jeg har overfor personer med pakistansk bakgrunn, og at det derfor kan være lettere for meg å se heterogenitet blant hvite norske. Jeg vet at hvite kan være harry, sossete, råkjørere, pedanter, brautende og sjenerte, pietister og ateister. Vet jeg det samme om norsk-tyrkere? Flere politifolk sier at det er vanskeligere å se forskjell på personer med eksempelvis somalisk bakgrunn, enn på hvite nordmenn. Hva gjør vi med det? Lar vi være å snakke om det fordi det bryter med alle forestillinger om den gode politimann – han eller hun som skal kunne lese folk – eller anerkjenner vi at slik er det og legger opp vår virksomhet deretter? Selvfølgelig er det forskjell på kompetanse ut fra kunnskapen vi har om et felt, men man kan opparbeide kompetanse, og ikke minst: man kan fokusere på den kompetansen man har i stedet for den man ikke har. Nei vel, så vet man ikke alt om alle klansystemene i Somalia, men man vet som politimann eller -kvinne svært mye om hvordan man skal møte enkeltmennesker i mange ulike situasjoner. Det er denne kunnskapen vi skal bygge på, og det er denne kunnskapen som skal gi trygghet i møte med andre mennesker. Dersom vi maser om manglende kulturkompetanse skaper vi en utrygghet – da har vi feil fokus – vi har fokus på alt man ikke kan.

Samtidig skal vi anerkjenne at distriktet har behov for mennesker med kunnskap om ulike miljøer – en kunnskap som ikke nødvendigvis kan læres på et 2-dagers kurs. I forhold til nevnte somali eksempel så er vi så heldige at vi i Oslo har en politimann med somalisk bakgrunn som har kunnskap om språk og det norsk-somaliske miljøet. Han har en unik posisjon i forhold til språkkunnskaper, men også som rollemodell, og da ikke bare overfor norsksomaliske ungdommer. Han er en ressurs for kollegaer, ikke bare i forhold til spørsmål om norsk-somaliere, men også der. I tillegg har vi en hvit norsk politimann som har hatt svært god kontakt med norsk-somaliske miljøer i mange år. Han kan mye om Somalia, har blitt invitert dit og har

vært der, han har kunnskap om folkegruppene i Somalia og om norsk-somaliere, og han nyter stor tillit i ulike somaliske miljøer. Ikke alle kan ha denne kunnskapen og det skal vi heller ikke strebe etter, men vi er heldige som har noen med denne kompetansen som andre kan spille ball med.

Nettopp fordi ikke alle kan ha detaljkunnskap om alt, er det viktig at vi har noen som har kunnskap som politifolk med etnisk minoritetsbakgrunn sitter med.

Vi skal altså fokusere på mangfold, på møte med mennesker, og her kommer vi til et kjernepunkt: Gjennom alle mine år i OMOD har jeg ikke hørt en eneste person som har sagt at politiet ikke må kontrollere – ikke én. Fokuset er på *måten* en kontroll foregår på. *Høflighet og forklaring* er viktige stikkord.

Politiet skal selvsagt ha fokus på å behandle folk høflig, men hva så når man selv blir behandlet respektløst? Hva når man blir kalt for «rasist»?

Vi skal ta på alvor den slitasjen særlig ordensdivisjonene opplever i forhold til å bli kalt «rasist». Dette vil ikke gi seg med det første. Innvandrersorganisasjonene er de første til å beklage dette, og til å se ulemmene ved at dette ordet er blitt så utvannet. Men de som misbruker dette ordet når vi ikke via innvandrersorganisasjonene. Hva skal vi så gjøre? Vi skal fortsette å meddele ut hvor ødeleggende dette er, men viktigere er at vi må ta vare på politifolkene og minske slitasjen. Dette er et lederansvar. Vi må diskutere strategier når slike situasjoner oppstår, videreformidle de gode erfaringene, de gode måtene å takle dette på, for de er det mange av. Vi må gå gjennom situasjoner i etterkant med politifolkene slik at de kan møte neste situasjon uten å dra med seg alle de foregående.

Trygghet er et av de viktigste redskapene en politimann/kvinne har – det kan være alfa og omega i forhold til hvor godt eller dårlig et publikumsmøte

blir. Det er derfor et stort ansvar at man har den tryggheten uansett hvem man møter. Dersom man blir såret, irritert, sliten, oppgitt av å bli kalt rasist – hva gjør det med deg i forhold til ditt møte med publikum? Det er et lederansvar å å ta tak i situasjoner der man har opplevd tvil, usikkerhet eller sinne, og gi trygghet til neste situasjon.

Vi har sett på hovedmålene våre, og hvorfor vi har dem. Vi har sett på viktigheten av å fokusere på publikumsmøter, hvordan de skjer og verdien av høflighet og gjensidig respekt. Når politiet har belastende opplevelser er det viktig å se på hvordan vi kan legge til rette for å minske slitasjen. Dette er bare en liten brøkdel av det vi gjør i Oslo. Mye av det viktigste arbeidet som gjøres i distriktet står ikke en gang i strategiplanen – det er det som gjøres hver dag – de gode møtene og de gode løsningene – og de er det mange av. En viktig del av jobben min er derfor å spre de gode erfaringene mellom stasjonene. Vi har likevel en strategiplan og avslutningsvis skal jeg gi eksempler på noen av punktene:

- Ha jevnlig møter med ekstern rådgivingsgruppe (estimert 4 i året, pluss-minus).
- Arbeide for å finne alternative kommunikasjonsveier (alternativer til de store avisene), dvs. delta i ulike fora, presentere politiets arbeid på feltet (f.eks. Rådet for innvandrersorganisasjoner, ulike innvandrersorganisasjoner), motta innspill fra de samme fora.
- Bistå avdelinger/divisjoner i deres behov, f.eks. ved å opprette kontakt mellom dem og ulike aktører i ulike minoritetsmiljøer.
- Kartlegge utfordringer som ansatte møter, ta disse på alvor og sørge for at ledere er seg disse bevisst. Bidra til at man diskuterer vanskelige tema på divisjoner/seksjoner/avdelinger for på denne måten søke å unngå holdningsslitasje.
- Være tydelig på akseptert/ikke-akseptert adferd.
- Utrede muligheten for å avholde korte kurs for alle divisjonsledere

samt mellomledere om ting man kan være obs på som arbeidsgiver for personer med minoritetsbakgrunn – særutfordringer de kan forvente å møte, ikke minst i forhold til publikum, og best mulig utnyttelse av ressurser.

- Hente kompetanse utenfra, blant annet fra Black Police Assosiation.
- Bidra til at Oslo politidistrikt er representert på arrangementer i regi av innvandrersorganisasjoner, der det er naturlig å snakke om rekruttering.

Dette er 7 av til sammen 36 punkter, som går på både ekstern og intern jobbing. Begge deler er viktige for at vi skal lykkes.

# Mangfoldsledelse

Ingrid Hauge Rasmussen, Stavanger kommune

For å kunne snakke om mangfoldsledelse må vi vite hva vi mener med mangfold. 'Mangfold' er et sammensatt begrep som det legges forskjellig innhold i. På lik linje med forståelse av begrepet 'integrering' vil meningsinnholdet være avhengig av hvem du spør. Det er derfor viktig at vi som jobber i det offentlige definerer hva vi mener med 'mangfold' og hvordan det skal praktiseres i egen virksomhet.

Mangfoldsbegrepet inneholder elementer av både inkludering, rekruttering, likeverdige tjenester, diskriminering, holdninger, majoritetsperspektiv, minoritetsperspektiv og mye annet. Uansett hva vi måtte legge i begrepet 'mangfold' er det avgjørende at begrepet er definert av ledelsen før det settes i gang tiltak i egen virksomhet/etat. Selvsagt kan vi velge vekk mangfold i den forstand at vi aktivt lar være å gjøre noe som helst. Til en viss grad kan man som leder ikke overse overordnede intrusjoner/pålegg om å jobbe med mangfold, men alle her vet at det finnes tusen unnskyldninger for å prioritere andre oppgaver. I og for seg kan dette være sant, men da uten at vi har sett på mulighetene for å sette i gang utviklingsarbeid.

### ***Hvordan skal mangfold gjenspeiles i tjenestetilbudet?***

For å vite hvordan mangfold skal gjenspeiles i tjenestetilbudet er det av avgjørende betydning at vi har definert hva vi legger i 'mangfold' og at vi kjenner egen virksomhet. Vet vi hvilke utfordringer våre medarbeidere står overfor i den praktiske hverdagen? Vet vi noe om hvordan våre medarbeidere møter personer med etniske minoritetsbakgrunn i alle deler/faser av jobben og hva slags holdninger våre medarbeidere besitter? Hvordan omtales medarbeiderne i formelle og uformelle sammenhenger på jobben? Det er ikke irrelevant hvordan man som leder kommuniserer hva som er akseptabel omgangstone, enten man aktiv tar del eller lar være å si noe. Er vi som ledere bevisste på hva vi selv kommuniserer rundt mangfold? Disse spørsmålene bør en leder kunne besvare. Det er også leders ansvar å sørge for at nødvendige prosesser blir igangsatt og fulgt opp, og iverksetter tiltak som gjør at ansatte vet når og om de utfører en faglig god tjeneste.

### ***Hvor trykker skoen?***

Min erfaring fra arbeid med kompetanseutvikling i mange virksomheter i Stavanger og i andre kommuner, viser at det ofte er de samme tingene ansatte lurer på og ønsker å vite noe om. Aller best utbytte har de hatt av å reflektere over hvem de er i møte med mennesker med annen etnisk bakgrunn enn dem selv. Hva slags forforståelse møter man andre med, og hvor bevisst er man denne forståelsen? Hva gjør den med valg av metode/innfallsvinkel? Et begrenset handlingsrepertoar på grunn av monokulturell forståelse kan fort gi rom for holdningsbasert handling og synsing. Usikkerhet knyttet til kommunikasjon kan føre til at den blir utydelig og unnvikende. Usikkerhet knyttet til ubehag i muligheten for å bli kalt rasist skal ikke undervurderes, men må heller ikke føre til at man utfører jobben på en annen og mindre faglig god måte.



I 2000 utviklet Stavanger kommune et kompetansehevingsprogram primært rettet inn mot ansatte i skoler og barnehager. Programmet var delt i to nivåer hvor grunnkunnskaper var ett, og spesifikk kunnskap om tospråklig utvikling var det andre. Det viste seg etter hvert at grunnkunnskapsdelen var anvendelig også i forhold til barnevern, helsesøstre, leger og fritidsarbeidere.

<b>KULTURFORSTÅELSE OG KOMMUNIKASJON</b>	<b>FORELDRESAMARBEID</b>	<b>FLYKTNING- OG INNVANDREKUNNSKAP</b>
<p style="text-align: center;"><b>Innhold</b></p> <p>Familiestruktur Balansforskyvning og nye roller Barneoppdragelse Forhold til det offentlige Premisser for samarbeid Samarbeidsformer Skolekunnskap Bruk av tolk</p> <p style="text-align: center;"><b>Varighet</b></p> <p>Seminar 4 timer og obligatorisk veiledning 3 ganger 1 ½ time</p>	<p style="text-align: center;"><b>Innhold</b></p> <p>Kultur Etnosentrisme Religion Kommunikasjon Kommunikasjonsøvelser Tverrkulturell kommunikasjon</p> <p style="text-align: center;"><b>Varighet</b></p> <p>Seminar 3 timer og obligatorisk veiledning 3 ganger 1 ½ time</p>	<p style="text-align: center;"><b>Innhold</b></p> <p>Om målgruppen Migrasjonsprosessene Reaksjoner (traumer, språklæring) Myter/sannheter</p> <p style="text-align: center;"><b>Varighet</b></p> <p>Seminar 3 timer og obligatorisk veiledning 3 ganger 1 ½ time</p>

Programmet var modulbasert hvor modulene bygget kunnskapsmessig på hverandre. Evalueringene etter seminar delene og veiledningene har vært samstemte og positive. Det som har gitt størst utbytte, har vært anledningen til å drøfte problemstillingen knyttet til likeverdige offentlige tjenester og ens egne holdninger i møte med mennesker med annen etnisk

bakgrunn enn en selv. Det som også har blitt veldig klart er mangelen på tydelighet i virksomhetene. Hva er denne virksomheten, hva står den for og hvilke tjenester leveres og hva baserer verdisynet seg på. I etterpåklokskapens lys var den største mangelen ved programmet svak lederforankring. Det ble i utgangspunktet ikke stilt andre krav til lederne enn at de ansatte møtte opp og deltok på seminar og veiledning.

### ***Integrering og mangfold i Stavanger kommune***

Rekruttering og integrering av personer med innvandrerbakgrunn er en klart definert strategi innenfor Stavanger kommunes arbeidsgiverpolitikk. Den politiske interesse og engasjement for arbeidsområdet er stort, og det er gitt klare føringer for innsatsen, blant annet gjennom egen sak om flerkulturelt mangfold og årlig rapportering til bystyret om integreringsarbeidet i kommunen. Lederforankring, både politisk og administrativt samt føringer fra sentrale myndigheter, legitimerer og underbygger en aktiv og målrettet innsats på det flerkulturelle feltet. Stavanger kommune har i flere år jobbet med kompetanseutvikling i forhold til mangfold og inkludering.

Stavanger kommune utarbeidet og fremmet høsten 2006 sak om «Kulturelt mangfold i Stavanger kommune - inkludering og rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn». Saken er behandlet i administrasjonsutvalget og vedtatt endelig i formannskapet 18. januar 2007. Saken fokuserer på mål og virkemidler for inkludering og økt rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn. Et hovedområde for tiltak var kompetanseutvikling og ledelse. To hovedmål var definert i tilknytning til dette området: «Mangfoldsledelse og flerkulturell kompetanse skal vektlegges i lederopplæringen» og «Nyansatte med innvandrerbakgrunn skal tilbys målrettet kompetanseutvikling».

I sak om «Kommunens arbeid med integrering av innvandrere», vedtatt i bystyret mai 2006, er følgende vedtak truffet: «Det flerkulturelle perspektivet integreres i offentlig tjenesteyting gjennom kompetanseoppbygging i alle kommunalavdelinger».

### ***Prosjektet Mangfoldsledelse***

Prosjektet det ble søkt om midler til, hadde som mål å følge opp de politiske vedtakene på mangfolds- og integreringsområdet.

Prosjektet tok utgangspunkt i intensjonene om likeverdige offentlige tjenester og tilstrebet at ledere og ansatte i større grad skulle sikre at tjenestene er tilpasset brukere med annen etnisk bakgrunn enn norsk. Vårt utgangspunkt var at en styrking av tverrkulturell kompetanse blant ledere og ansatte er en forutsetning for å ivareta en god og likeverdig tjenesteyting.

Prosjektet hadde som målsetting å integrere mangfoldsperspektivet i kommunens obligatoriske lederprogram. Dette skulle danne grunnlag for en mangfoldig arbeidskultur, sikre likeverdige tjenester og bidra til å bedre kommunikasjonen mellom tjenesteinstanser og brukere. Prosjektet skulle videre bidra til å gjøre ledere i stand til å jobbe mer målrettet i forhold til mangfold.

Hovedaktiviteter i prosjektet var:

Å utvikle en egen modul i kommunens lederprogram som inneholdt opplæring i flerkulturell forståelse, arbeid med holdninger og arbeidsmetoder. Dette skulle utføres gjennom:

1. Opplæring for samtlige virksomhetsledere.
2. Koordinere gjennomføring av opplæring, deltakelse og vurdere behov for justering av programmets innhold. Det var forutsatt at eksterne samarbeidspartnere deltok i forhold til programmets konkrete innhold og gjennomføring i samarbeid med kommunen.

3. Evaluere programmets resultater med hensyn til innhold, gjennomføring og effekt for ansatte og brukere. Metoder for å evaluere resultater var: Å ha fokus på resultatkrav i forhold til mangfold og målet om likeverdige tjenester i årlige ledersamtaler og vurdere måloppnåelse i forhold til «mangfoldsarbeidet». Innlemme indikatorer knyttet til mangfold i årlige medarbeiderundersøkelser og brukerundersøkelser.

Prosjektet ble planlagt og gjennomført i nært samarbeid med ressurspersoner med innvandrerbakgrunn og kompetanse på det flerkulturelle arbeidsfeltet. Prosjektet var forankret i sak om «Kulturelt mangfold i Stavanger kommune- inkludering og rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn» og i sak om «Kommunes arbeid med integrering av innvandrere».

Samarbeidet med innvandrerorganisasjonene i regionen er god. Stavanger innvandrerråd har deltatt i prosesser knyttet til mål og virkemidler for kommunens integreringsarbeid.

Kommunen satset i 2007 spesielt på å utvikle et mer målrettet opplæringsprogram for ledere, og vil i fremtiden satse mer på moduler som berører lederskap og kommunikasjons- og relasjonskompetanse hos den enkelte leder. Flerkulturell forståelse og relasjonsbygging vil falle godt inn i en slik strategi for lederopplæring.

Kommunens egeninnsats i prosjektet var i hovedsak knyttet til bruk av intern arbeidstid, informasjonsmateriell og gjennomføring av strategier for å sikre kommunikasjon om resultater, lærings- og erfaringsoverføring. Interne krefter vil også bli brukt som foredragsholdere og veiledere overfor ledere.

Stavanger kommune skal jobbe for å integrere mangfoldsperspektivet i alle virksomheter. Kommunens mål er å utvikle en arbeidskultur preget av respekt for ulikhet og bevissthet rundt egen og andres kultur. Dette skal bidra til å sikre en god dialog med brukerne og et tjenestetilbud som er tilpasset det flerkulturelle samfunnet vi lever i.

Lederforankring, både politisk og administrativt samt føringer fra sentrale myndigheter, legitimerer og underbygger en aktiv og målrettet innsats på det flerkulturelle feltet. Et av hovedområdene for tiltak er kompetanseutvikling og ledelse, og er formulert som følgende målsetting:

«Mangfoldsledelse og flerkulturell kompetanse skal vektlegges i lederopplæringen. Kommunen satser i 2007 spesielt på å utvikle et mer målrettet opplæringsprogram for ledere og prosjektet «Mangfoldsledelse i Stavanger kommune» har som formål å følge opp enkelte sider ved de politiske vedtakene knyttet til mangfold og integrering. Prosjektet finansieres delvis av Stavanger kommune og dels av Integrerings- og mangfoldsdirektoratet» (IMDI).

### ***Prosjektgjennomføring***

Umiddelbart etter tilsagnsbrevet fra IMDI ble det nedsatt en styringsgruppe og en prosjektgruppe. Prosjektgruppen var bredt sammensatt mht. kjønn, etnisk bakgrunn og virksomhetsområder. Ett av gruppemedlemmene ble rekruttert utenfra. Vedkommende er Rogalands representant i KIM (kontaktutvalg mellom innvandrere og myndigheter). NAV ble også invitert med i prosjektgruppen, men hadde ikke anledning til å delta. Prosjektgruppens arbeid har i hovedsak vært å utforme innholdet i kompetansemoduleen.

For å få innspill utenfra reiste gruppen på studietur til Diskrimineringsombudet i Stockholm. Etter dette besøket ble vi mer oppmerksomme på vektlegging av diskrimineringsperspektivet i mangfoldsarbeidet. Det har vært mange drøftinger om hva en kompetansemodul skulle inneholde, og etter hvert som dette utkrystalliserte seg ble det innhentet eksterne foredragsholdere. Prosjektgruppen samarbeidet med foredragsholderne, Long Litt Woon og Shahzad Rana, om innholdet i programmet. Det gikk ut

åpen invitasjon til kommunens ledere om deltakelse på seminaret. Antallet ble begrenset til 40 ledere. I tillegg ble representanter fra politiet og NAV spesielt invitert. IMDI sentralt og IMDI vest ble også invitert. Seminaret ble gjennomført 22. nov. 2007 og dagen ble evaluert ved hjelp av spørreskjema. Svarprosenten var god, 75%. Inkludert i deltakerantallet var 10 ledere som utgjorde en referansegruppe. Denne gruppen gjennomførte en halv dags evaluering av seminardagen. Resultatet av evalueringen viser at både tema, form og gjennomføring var vellykket. Totalinntrykket av dagen ble vurdert til 4,4 av en mulig toppskåre på 6. Under følger noen utsagn fra evalueringene:

- Dette er bare en appetittvekker, et første skritt på veien videre.
- Et par gode knagger å henge ting på.
- Enda mer bruk av praktiske eksempler.
- Høy kvalitet, tillatt med diskusjon.
- Dagen gikk for fort.
- Håper dette er begynnelsen på fortsettelsen av seminar for lederbevissthet.
- Vanskelig tema som trenger debatt, mer tid til dette.

Etter seminaret og evalueringene er det arbeidet kontinuerlig med å utvikle kompetansemodulet i samarbeid med de som har hatt ansvar for å ferdigstille hele lederutviklingsprogrammet. Per i dag er mangfoldsledelse ett av seks temaer som kommunens ledere kan velge som fordypningstema. Kompetansemodulet vil bestå av tre workshops. Den første workshopen vil inneholde ½ dag med forelesninger med innlagte refleksjonsspørsmål rundt egne tanker og holdninger til mangfold. Resten av dagen vil inneholde gruppearbeid hvor lederne identifiserer aktuelle problemstillinger i forhold til egen virksomhet. Den andre workshopen vil bestå av å finne/utvikle verktøy til å analysere virksomhetens ståsted og behov for å sette i gang tiltak. Den siste workshopen skal lederne bruke til å utarbeide en kompetanseplan for virksomheten. Teori, refleksjon og utprøving vil være tre bærende elementer i workshopene.

## ***Likeverdig arbeidskultur***

Stavanger kommune har for første gang innlemmet indikatoren 'likeverdig arbeidskultur' i sin årlige medarbeiderundersøkelse. Resultatet viser at ansatte i stor grad opplever arbeidskulturen som likeverdig. Samlet oppnår kommunen en skåre på 77,8 poeng, som ligger tett opp til målkravet på 78 poeng.

Rådmannen er opptatt av at Stavanger kommune skal være en arbeidsplass preget av likeverd og rom for mangfold. For blant annet å styrke fokus på dette arbeidet ble det inkludert et eget spørsmål om likeverdig arbeidskultur i medarbeiderundersøkelsen i 2007. Temaet dekkes i spørreundersøkelsen av følgende påstand: «Jeg opplever at alle ansatte på min arbeidsplass behandles likeverdig» (spørsmål 22).

I undersøkelsen ble det presisert at det med 'likeverdig arbeidskultur' menes en arbeidsplass hvor det ikke forekommer diskriminering på bakgrunn av kjønn, alder, etnisitet, kultur, religion, seksuell legning og/eller funksjonshemming. Vurdering av likeverdig arbeidskultur oppnår et samlet resultat på 77,8 poeng, noe som ligger nær opp til målkravet. Ut i fra en oversikt over spredning i besvarelsene framkommer det imidlertid at en relativt høy andel vurderer tilstanden som uakseptabel, dvs. at det forekommer diskriminering av den beskrevne art. Dette tilsier at mangfoldsarbeidet må intensiveres. Resultatene må følges opp både på overordnet nivå og i den enkelte avdeling.

Videreutviklingen av arbeidsplasser hvor mangfold verdsettes, og hvor det ikke forekommer diskriminering, fordrer en felles innsats fra ledere, ansatte og tillitsvalgte i den enkelte enhet/virksomhet. For å legge til rette for dette arbeidet vil mangfoldsledelse og flerkulturell kompetanse inngå som en egen kompetansemodul i kommunens nye lederutviklingsprogram fra høsten 2008. I styringsdialogen med virksomhetene blir det videre viktig å inkludere temaet mangfold i oppfølging av virksom-

hetene, blant annet innenfor rammen av ledersamtaler, for å sikre fokus og ønsket utvikling.

For å synliggjøre og premiere virksomheter/enheter som har arbeidet systematisk med tiltak som fremmer mangfold, etableres det en egen mangfoldspris i Stavanger kommune.

Ved den kommende medarbeiderundersøkelsen vil en vurdere å benytte en mer spisset spørsmålsformulering når det gjelder mangfold. For å bedre kunne følge opp resultater, vil det være hensiktsmessig å skille klarere mellom ulike former for diskriminering.

Spørreskjema, kvalitativ evaluering, indikator om 'likeverdig arbeidskultur' i kommunens medarbeiderundersøkelse har vært brukt som evalueringmetoder. Dette har gitt et godt grunnlag for videreutvikling av selve kompetansemodule. Seminar som en metode for kompetanseutvikling har sine begrensninger, men gir oss anledning til å sette temaet på dagsorden og vurdere hvilke kompetanseutviklingstiltak som er adekvate.

### ***Rekruttering og inkludering***

Stavanger kommune har mangel på arbeidskraft og det er selvsagt en av grunnene til at det bør rettes en særskilt innsats for å utnytte den ressursen innvandrerbefolkningen representerer.

Stavanger kommune har en innvandrerbefolkning på 13 % og mange av disse benytter seg av kommunens tjenester. Det er derfor viktig at kommunens ansatte gjenspeiler befolkningssammensetningen med tanke på å kunne tilpasse tjenestene og utnytte den tilleggskompetansen en ansatt med innvandrebakgrunn representerer. Følgende tiltak er vedtatt i kommunen:



- Mer systematisk overvåking av status, aktiviteter og resultater i mangfoldsarbeidet skal fremme en positiv utvikling av inkludering og mangfold i Stavanger kommune.
- Kommunen skal ha klare rekrutteringsrutiner som sikrer at kvalifiserte personer med innvandrerbakgrunn innkalles til intervju, gjennomgår en kvalitativ god intervjusituasjon og blir vurdert ut fra reell kompetanse og ressurser.
- Andelen lærlinger med innvandrerbakgrunn skal økes.
- Økt fokus på karriereutvikling for ansatte med innvandrerbakgrunn.
- Nyansatte med innvandrerbakgrunn skal tilbys målrettet kompetanseutvikling.

I dag vet vi at mange opplever store barrierer i forhold til å bli vurdert som kandidat til utlyste stillinger. En god ansettelsesprosess fra A-Å vil kunne bidra til at flere kandidater med innvandrerbakgrunn blir ansatt i kommunen.

I søknadsfasen må det sikres at aktuelle kvalifiserte kandidater faktisk blir innkalt til intervju. Videre er selve intervjusituasjonen ofte avgjørende for utfallet av ansettelsen. Kompetanse om hvordan tilrettelegge/planlegge, gjennomføre og følge opp et ansettelsesintervju knyttet til personer med etnisk minoritetsbakgrunn må styrkes.

En *rekrutteringsveileder* som sikrer at kvalifiserte personer med etnisk minoritetsbakgrunn blir vurdert og ansatt, vil avhjelpe ledere i ansettelsesprosessen og bidra til måloppnåelse. I dag har Stavanger kommune ikke klare føringer for hvordan prosessen kan sikre at personer med etnisk minoritetsbakgrunn faktisk blir vurdert og ansatt. Både krav til å vurdere stillingskrav før utlysning, krav til tekst i stillingsannonsen, innkalling av kvalifiserte søkere, referanseinnhenting og samarbeidet mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver er kritiske faktorer i en ansettelsesprosess. Personal- og

organisasjonsavdelingen må ta ansvar for å utarbeide en rekrutteringsveileder innrettet mot målgruppen jobbsøkere med innvandrerbakgrunn. Opplæring til ledere og andre nøkkelpersoner må gis i tilknytning til en slik veileder.

Kommunen må vurdere tiltak for kompetanse- og karriereutvikling for ansatte med innvandrerbakgrunn. Et mulig tiltak i denne sammenheng er *traineeordning* for potensielle ledere med innvandrerbakgrunn, som Oslo kommune har gode erfaringer med. Dette er et virkemiddel som kan bidra til bedre utnyttelse av kompetanse og ressurser hos den enkelte med innvandrerbakgrunn og øke andelen ledere med innvandrerbakgrunn. Det siste vil i seg selv kunne gi positive effekter i forhold til oppmerksomheten rundt mangfold som en del av kommunens verdigrunnlag gjennom økt ledelsesforankring. I relasjon til rekrutteringsutfordringen generelt, er det igangsatt en egen arbeidsgruppe som vurderer rekrutteringstiltak mer generelt.

8,6 prosent av lærlingene i Stavanger kommune i dag har innvandrerbakgrunn. Kommunen tar inn samtlige søkere med innvandrerbakgrunn som er kvalifiserte.

### ***Hva nå? - Veien videre***

Mangfoldsledelse er nå blitt en av seks kompetansemoduler i Stavanger kommunes obligatoriske lederutviklingsprogram. Selv om kompetansemodulen fremdeles er under utvikling, har vi klart for oss hvilke elementer som skal være med og hvilke utviklingstiltak som skal benyttes. De viktigste vil være refleksjon over egne holdninger, analyse av kompetansebehov i egen virksomhet og evne til å gjennomføre endringsprosesser. Lederne har valget mellom 6 kompetansemoduler og må velge 3 av disse. Utfordringen blir å motivere ledere til å velge mangfoldsledelse i konkurranse med de øvrige ledelsesmodulene.

Stavanger kommune har mange tiltak knyttet til politiske vedtak om mangfold, integrering, inkludering og rekruttering. For at tiltakene skal virke best mulig sammen er det en utfordring å ha en systemisk tilnærming til feltet. Fremdeles er det for sårbart med tanke på at enkeltpersoner/ildsjeler er pådrivere uten at det nødvendigvis fører til strukturelle forandringer. Det er lagt inn forslag om en styrking av ressurser til mangfoldsarbeidet i handlings- og økonomiplanene i kommunen. Det er også ønskelig å utdanne 10 interne flerkulturelle rådgivere som kan bidra med kompetanseutvikling i Stavanger kommunes virksomheter.

## Hvitt eller bredt? – rekruttering av minoritetsstudenter til Politihøgskolen

Jaishankar Ganapathy, Marit Egge, Siv Runhovde, Politihøgskolen<sup>27</sup>

Mangfoldsrekruttering dreier seg ikke bare om mangfold i form av etnisitet eller religion. Det handler også om forhold som kjønn, alder, funksjonshemming, seksuell orientering, sosial status med mer. I dette innlegget er imidlertid mangfoldsrekruttering begrenset til å gjelde søkere og studenter med etnisk minoritetsbakgrunn.

Rekrutteringen ved Politihøgskolen har lenge hatt som mål å inkludere ungdommer med forskjellige identiteter og gjennom det bidra til å bygge opp et politikorps som i større grad gjenspeile det samfunnet politiet skal betjene enn det det har gjort fram til nå.. Høgskolen har de siste årene lyktes med å rekruttere studenter med forskjellig etnisk minoritetsbakgrunn, og både i 2007 og 2008 er det tatt inn i underkant av 30 studenter med etnisk minoritetsbakgrunn. Men *antallet* er bare en av flere indikatorer på om man har lyktes med mangfoldsrekrutteringen. Det er først når man utfordrer begreper som 'identitet', 'tillit', 'motivasjon' og 'kompetanse' man ser at en klargjøring av disse begrepene er viktig hvis mangfoldsrekruttering skal få en betydning utover den rene kvantitative måloppfyllelsen.

---

<sup>27</sup> Innlegget bygger på rapporten *Hvitt eller bredt? – Rekruttering av minoritetsstudenter til Politihøgskolen* (PHS Forskning 2008:2). Oslo: PHS, og avviker noe fra presentasjonen på konferansen.

## ***Identitet og familieforståelse***

Ungdom med etnisk minoritetsbakgrunn gjennomgår en omfattende endringsprosess i forhold til egen identitet. De påvirkes av foreldrenes bakgrunn og tradisjoner, det norske hverdagslivet og et vidt spekter av kulturell praksis som danner grunnlag for refleksjon og handling. Å vokse opp i grenselandet mellom ulike «verdener» påvirker deres identitetsorientering. Ofte ser man at ungdom med minoritetsbakgrunn pendler mellom ulike identitetsformer avhengig av situasjonen og omgivelsene de befinner seg i. Noen blir dyktige brobyggere mellom ulike kulturer og verdier, plukker litt her og der og skaper således sin egen identitet. Det er ikke uvanlig at særlig etterkommere (andregenerasjon innvandrere) kan kombinere og veksle mellom både *felleskulturelle* og *kulturspesifikke* praksisformer. Relevante implikasjoner av slike former for «plurale identiteter» er et samfunn som fremstår som mer mangfoldig.

## ***Mangfoldsrekruttering***

Det er gitt en rekke politiske føringer i form av stortingsmeldinger og handlingsplaner knyttet til mangfoldsrekruttering. Felles for utredningene, rapportene og handlingsplanene er at de fremhever viktigheten av å satse aktivt på personer med minoritetsbakgrunn slik at deres ferdigheter, kompetanse og deltakelse blir verdsatt.

For personer med minoritetsbakgrunn vil deltakelse i utdanning og arbeidsliv bidra til sosial utjevning og fremme integrering på en bedre måte. For samfunnet betyr det at befolkningens samlede ressurser blir bedre utnyttet. Det rammeverket som de sentrale føringene gir, viser at man er kommet forbi stadiet der man diskuterer *om* man skal satse på mangfoldsrekruttering til utdanning og arbeidsliv til *hvordan* det skal gjennomføres.

Det er store forskjeller innenfor minoritetsbefolkningen når det gjelder gjennomført utdanning. Mens gutter på yrkesfaglig studieretning som tilhører førstegenerasjon innvandrere gjør det vesentlig dårligere enn andre grupper, ser man at etterkommere har et godt fotfeste innenfor utdanningsinstitusjonene og arbeidslivet. Gruppen under 25 år ligner mer på de uten innvandringsbakgrunn i samme alder enn på førstegenerasjon innvandrere, i denne sammenheng. Dersom deltakelse i høyere utdanning er et mål på integrering, har utviklingen vært lovende.

Rekrutteringen av personer med såkalt ikke-vestlig innvandrerbakgrunn til utdanning på høyskole- og universitetsnivå har økt de siste fem årene, spesielt når det gjelder etterkommerne. Faktisk har disse høyere studietilbøyelighet enn befolkningen for øvrig. Førstegenerasjon innvandrerne er representert med en mindre andel enn befolkningen sett under ett når det gjelder høyere utdanning.

### ***Begrunnelse for mangfold i politiet***

Mangfold i politiet handler om deltakelse og legitimitet, men også om verdiskaping og ressursutnyttelse. Ethvert menneskes måte å vurdere og handle på er et resultat av det unike sett av inntrykk, opplevelser og erfaringer det mennesket har tilegnet seg gjennom livet. En politietat der ansattes bakgrunn er uensartet, enten det dreier seg om etnisitet, kjønn eller sosial identitet, resulterer i flere rammer for fortolkning og problemløsning enn i en ensartet etat.

Større mangfold i politiet og mer fokus på i hvilken grad politiet er en refleksjon av det samfunn det opererer i, kan fungere som en kvalitets-sikring av politiets arbeid og være med på å heve standarden på dette området. Samtidig vil minoritetsbefolkningen kunne føle en større grad av rettsikkerhet ved å møte en av sine egne «på innsiden».

Ved å rekruttere bredt vil politiet i sin helhet kunne få bedre kulturforståelse. Personlig kjennskap til folk med annen kulturbakgrunn er dessuten kanskje det mest effektive holdningsendringstiltak som finnes, og vil kunne redusere det kvalitative skillet mellom «oss» og «dem».

### ***Tillitsdimensjonen***

Hvilken betydning erfaring med politi i opprinnelseslandet har for rekruttering til politiet, har lenge vært et tema. Man har særlig vært opptatt av om krenkelser, korrupsjon og voldsbruk fra politiet i opprinnelseslandet preger synet på norsk politi. Det ser imidlertid ut som det i all hovedsak skilles mellom utøvelsen av politiarbeidet i opprinnelseslandet og i Norge. Et område som likevel ser ut til å spille inn, er at mange foreldre forbinder politiyrket med stor risiko for å bli drept eller såret. De vil naturlig nok minimalisere risiko; det er for enkelte hovedgrunnen til at de har søkt opphold i Norge, og de ønsker av den grunn ikke at deres barn skal utdanne seg til et yrke de opplever som farlig.

I hvilken grad det er et tillitsunderskudd til norsk politi i deler av minoritetsbefolkningen og i tilfellet hvilket utslag det har for rekruttering, er det vanskelig å gi et entydig svar på. På den ene side virker det som negative opplevelser motiverer enkelte til å gå inn i yrket. På den andre siden vet vi lite om hvilket potensial for rekruttering som går tapt som en følge av den ofte rapporterte negative relasjonen til politiet i enkelte ungdomsmiljøer. Enkelt saker med bred pressedekning og negativ omtale av politiet er det også rimelig å tro er utslagsgivende for rekruttering. Når det gjelder minoritetsstudentene ved Politihøgskolen var de imidlertid mest opptatt av at de av venner og andre ble stilt ansvarlig for politiets handlemåte i disse sakene, med forventninger om at de skulle ordne opp.

## ***Status og motivasjon***

I mange minoritetsmiljøer er utdanning i større grad betraktet som et familieanliggende der ikke bare foreldre, men også andre slektninger involverer seg. Den unges utdanning blir en investering hele familien kan lene seg mot, og i noen tilfeller kan det betraktes som en «integreringsreise» som synliggjør i hvilken grad man har lyktes.

Det er en ganske snever ramme for hvilke utdanninger som anses som tilstrekkelig statusbærende og «verd» investeringen. De mest tradisjonelle statusyrkene som lege og advokat er høyt rangert. Det har minoritetsgruppene til felles med resten av befolkningen. Skillet går ved at minoritetsbefolkningens utvalg av statusyrker er svært snevert, og ved at ønsket om at barna skal velge disse utdanningene er særlig sterkt.

Selv om minoritetsbefolkningen ikke lar negative opplevelser med politiet fra opprinnelseslandet prege tilliten til politiet i Norge, er de ikke like prinsipielle når det gjelder yrkets statusplassering. På det området ser det ut til å være en «smitteeffekt» fra opprinnelseslandet. I mange av opprinnelseslandene har politiet lav status og nesten ingen utdanning. Alle kan bli politi. At politiutdanningen i Norge er treårig og inntakskravene krevende, ser ikke ut til å endre statusoppfatningen av yrket.

På grunn av den gjennomgående oppfatningen av at yrket har lav status, er det minoritetssøkere som forteller at det har vært motstand fra familien knyttet til yrkesvalg. Noen holder det skjult at de søker, og velger å ikke fortelle om det før de eventuelt er kommet inn. Mislykkes de får ikke foreldrene nødvendigvis vite at de har søkt.

I hvilken grad lønnsnivået i politiet er lavt i forhold til andre grupper med treårig bachelorutdanning, er ikke tema her. Men det er ingen tvil om at lønn er en sterk statusindikator for minoritetsstudentene.



Det er lite som tyder på at egenmotivasjonen til søkere med minoritetsbakgrunn skiller seg særlig fra motivasjonen til resten av studentene; både emosjonelle, pragmatiske og statusrelaterte faktorer ser ut til å spille inn. Når vi ser minoritetsstudentene under ett er det en svært motivert gruppe. Noen er ekstra motivert ut fra at de vil «rette opp» inntrykket av egen gruppe, andre av at de vil «rette opp» praksisen i politiet. Mange har måttet forsere motstand fra foreldre og slektninger for å søke den utdanningen de ønsker, andre har lagt ned stor innsats og gått en lang vei for å kvalifisere seg.

### ***Opptaksprosedyre og kompetansevurdering***

Opptaksprosessen ved Politihøgskolen er omfattende og langvarig. Kvalifikasjonskravene er mange, og søkerne må gjennom en omfattende opptaksprosedyre der både formelle krav og vurderinger av egnethet tillegges vekt. Dette skal sikre en felles grunnkompetanse, samtidig som man ønsker å oppnå en spredning i kvalifikasjoner blant studentene som kommer inn.

Det største frafallet av minoritetssøkere skjer allerede før opptaksprøvene. Frafallet skyldes blant annet at de ikke oppfyller de formelle kravene eller at de ikke møter opp ved innkallelse. Det vil si at kun få av de som søker blir innkalt til videre prøver eller får anledning til å presentere seg utover det de har skrevet i søknaden.

Mangfold i studentgrunnlaget ved Politihøgskolen er en ønsket og villet satsning. Hvilket mangfoldsperspektiv som gjelder og hva som regnes som relevant kompetanse ved skolen, har betydning for hvem som blir tatt opp.

Kompetanse har ulikt meningsinnhold avhengig av den sosiale kontekst den brukes i. Et skille blir gjerne satt mellom formell- eller realkompetanse

og uformell kompetanse, der sistnevnte er den som er vanskeligst å bekrefte eller måle. Herunder ligger såkalt erfaringskompetanse, kulturell kompetanse og det vi har valgt å kalle 'oppvekstkompetanse'.

Opptaksnemnda skal vurdere søkerens egnethet, først og fremst basert på hvordan de takler opptaksintervjuet. Nemndas mandat er å sortere bort, og nemndsmedlemmene vektlegger først og fremst hva som gjør søkeren uskikket til politiyrket. Blikket er dermed rettet mot ekskluderingskriterier, ikke inkluderingskriterier.

Opptaksnemnda ser ut til å operere med stor treffsikkerhet når det gjelder å vurdere skikkethet hos søkerne da så og si alle som kommer inn ved Politihøgskolen uteksamineres tre år senere som polititjenestemenn. Frafallsprosenten er svært lav<sup>28</sup>. Det kan imidlertid reises spørsmål om man *i større grad* burde bruke de tre utdanningsårene mer aktivt til skikkethetsvurdering. Det ville innebære at man flyttet vurderingen av skikkethet fra opptaket og inn i studiet. Ved en slik endring ville opptakskravene kunne gjøres mer fleksible, nemnda mer «sjansevillig», og utdanningsløpet mer utfordrende. Dagens ordning er imidlertid basert på en forventning om at alle studenter fullfører utdanningen. Dette fordi det årlige inntaket ved høgskolen er koblet til Justisdepartementets krav om antall nyutdannede politibetjenter.

Det er ved flere anledninger reist spørsmål om dagens formelle kvalifikasjonskrav er de best egnede for å rekruttere de politimenn/kvinner etaten etterspør. Diskusjonen har blant annet dreid seg om de absolutte kravene knyttet til fysiske tester, og i særlig grad svømmekravene. Det er iverksatt et utredningsarbeid for å gjennomgå opptakskriteriene.

---

<sup>28</sup> Det er en ikke uvesentlig andel som ikke består alle fag, men de aller fleste av studentene gjennomfører og består eksamen i løpet av høsten samme året de avslutter skolen.

### ***Ulikhetsskapende opptaksprosedyre?***

Hvis man i ulike sammenhenger finner at enkelte grupper er systematisk under- eller overrepresentert, kan årsakene finnes både i individuelle, kulturelle eller strukturelle forhold. For Politihøgskolen, som ønsker å rekruttere bredt, er det viktig at det ikke er strukturelle faktorer som skaper systematisk sjanseulikheter i rekrutteringssammenheng. Det er viktig å ha oppmerksomhet rettet mot særlig tre forhold:

Det første er økonomi. Opptaket oppleves av enkelte som kostbart. Søkeren kan for eksempel mangle førerkort eller må betale for svømmeopplæring for å tilfredsstille kravene.

Et annet forhold er kravet om vandel. Det er en kjensgjerning at enkelte minoritetsgrupper oppholder seg mye i det offentlige rom. Det øker sannsynligheten for kontakt med politiet, noe som kan medføre at enkelte tror de er utelukket fra utdanningen. Et tredje forhold kan være at nemnda ikke har tilstrekkelig fokus på alternativ og uformell kompetanse.

### ***Politihøgskolen som integreringsarena***

Dersom mangfoldsrekruttering skal ha effekt må Politihøgskolen bli mer tydelig som integreringsarena. Å lykkes med den type endringsarbeid er et ledelsesansvar. Skolens øverste ledelse har i så måte vært tydelige og tematisert dette ved flere anledninger. Men det er ikke gjort noe «dypdykk» i forhold til læringsmiljø og studentatferd. Gjennom intervjuene kom det frem at flere av minoritetsstudentene opplevde, om ikke rasisme, så umodenhet og ureflekterte uttalelser fra medstudenter som de fant både sårende og lite inkluderende.

Det er vesentlig å ivareta, nyttegjøre seg og utvikle mangfoldskompetansen i læringsmiljøet ved skolen. For å få det til, må det ryddes plass i

fagplaner og etableres fora som gjør det lettere å fange opp og benytte den kompetansen mange minoritetsungdommer besitter i kraft av sin bakgrunn og oppveksterfaring.

### **Særskilte opptak**

Intervjuene har avdekket at Opptaksnemndas mulighet for å rekruttere en viss andel av studentene på særskilt grunnlag har medført til dels sterke reaksjoner blant studentene. Det ser ut til å være en oppfatning hos enkelte studenter at alle med minoritetsbakgrunn er tatt opp på særskilt grunnlag. I tillegg blir det hevdet at avvik fra kravene reduserer kvaliteten på utdanningen.

Det bør understrekes og klargjøres at inntak på særskilt grunnlag er en ordning som brukes overfor alle søkere. Skolen må i tillegg tydeliggjøre at intensjonen med å åpne for inntak på særskilt grunnlag er at vedkommende søker har særskilt kompetanse som skolen etterspør – ikke at vedkommende tas inn for å øke minoritetsandelen.

Flere minoritetsstudenter mener at det hersker en oppfatning av at de «måtte hjelpes inn» på skolen, og uttrykker en bekymring for at en slik oppfatning svekker tilliten til dem både i publikums og kollegers øyne. I utgangspunktet ønsker de ikke særbehandling, og er opptatt av at det skal komme tydeligere frem at i den grad det er gjort unntak fra enkelte kvalifikasjonskrav (for eksempel fysiske tester) er det fordi de har andre kvalifikasjoner. Det kom også frem i intervjuene at i den grad det åpnes for endring i kravene, så må dette gjelde for alle. De trakk frem høydekravet som et eksempel. Da det ble fjernet for noen år siden gjaldt det alle, ikke bare enkelte grupper.

Dagens praksis knyttet til bruken av inntak på særskilt grunnlag (også omtalt som «særskilt») åpner for mangfoldsrekruttering. Samtidig ser vi

en sterk uintendert effekt ved at oppfatningen av «særskilt» blant studentene i en viss grad lukker for mangfoldsforståelse og integrering.

### **Hovedutfordringer for Politihøgskolen i rekrutteringsarbeidet:**

- Forstå betydningen av at utdanning i mange minoritetsgrupper er knyttet til sosial mobilitet.
- Tydeliggjøre for minoritetsungdom at de er ettertraktet som søkere til politiutdanningen, og hva det er som gjør dem ettertraktet.
- Markedsføre skolen som arena for mangfold og variasjon.
- Vektlegge yrkets muligheter, akademiske grad og politiets status i det norske samfunn.

### **Hovedutfordringer for Politihøgskolen knyttet til opptak:**

- Gjennomgå opptaksprosedyrene med fokus på faktorer og prosesser som kan være strukturelle hindre for enkelte grupper.
- Større bevissthet og tydelighet knyttet til innholdet i kompetansebegrepet og hvilken kompetanse man etterspør.

### **Hovedutfordringer**

#### **for Politihøgskolen knyttet til studiemiljø og læring:**

- Jobbe aktivt med læringsmiljøet og forståelsen av «særskilt». Dagens praksis oppfyller intensjonen ved at den fremmer rekruttering, men ser ut til å kunne hemme integrering.
- Forflytte hovedfokus for skikkethetsvurderingen fra opptaket til prosessevaluering gjennom hele studiet.
- Være bevisst på å nyttegjøre den kompetanse og erfaring som tilflyter skolen som et resultat av mangfoldsrekruttering.

# Pilotprosjektet «Ut i felten»

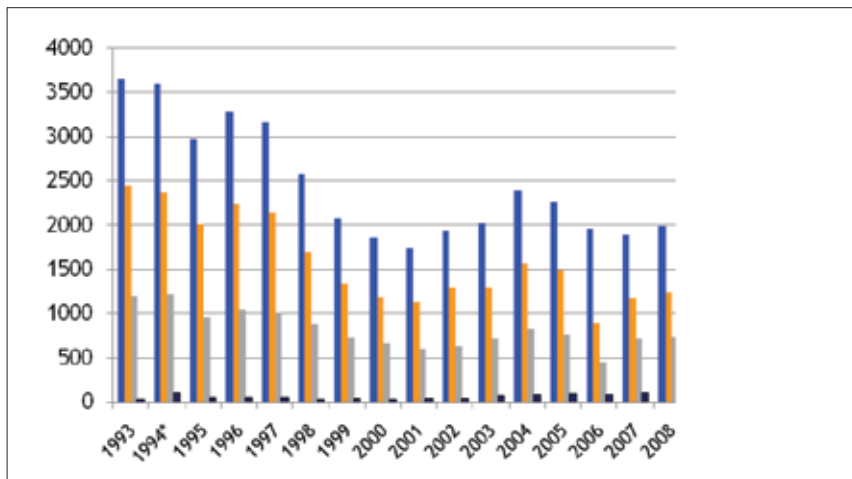
Terje Garnås Kristiansen, PHS

Prosjektets mål har vært å øke antall kvalifiserte søkere med etnisk minoritetsbakgrunn til Politihøgskolen. Samtidig skal Politihøgskolen vurdere og konkludere vedrørende videre bruk av praksisansvarlige i rekrutteringsarbeidet, og hvilke tiltak og metoder som skal brukes i framtidig rekrutteringsarbeid ut mot disse gruppene. Prosjektet hadde en tidsramme på 1 år og 2 måneder og ble avsluttet i mai 2008. Tallmaterialet og hovedfunnene i prosjekt-et «Ut i felten» ble presentert på konferansen og gjengis her. I tillegg gjengir vi konklusjonene fra prosjektet slik de framkommer i prosjektrapporten.

## **Forankring**

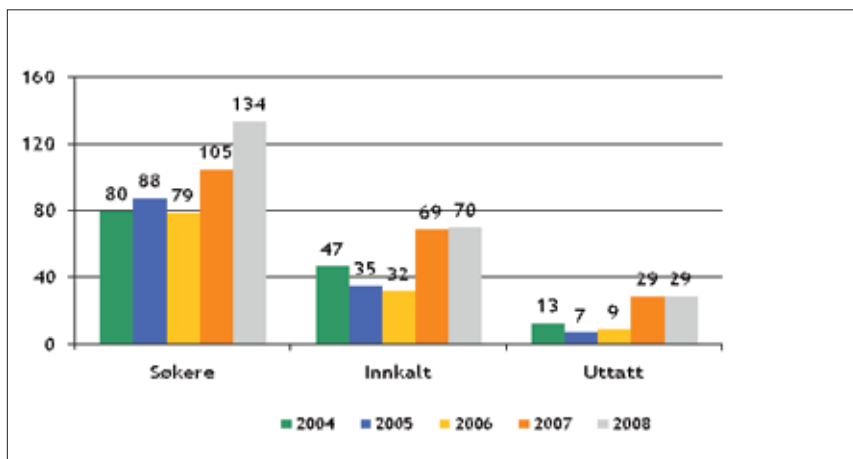
- *St.prp. nr. 1 (2006-2007)*
- *Handlingsplan mot integrering og inkludering av innvandrerbe-folkningen og mål for inkludering (2007)*
- Tildelingsbrev fra Justisdept. (2007)
- St.meld. nr. 42 (2004-2005) *Politiets rolle og oppgaver*
- Inst.S. nr. 145 (2005-2006) *Innstilling til Stortinget fra Justiskomiteen*

## Opptakstall



Kilde: Statistisk sentralbyrå

FIGUR 1. ANTALL SØKERE TIL POLITIHØGSKOLEN FRA 1993 TIL 2007. FIGUREN VISER DET TOTALE ANTALL SØKERE, ANTALL MENN, ANTALL KVINNER OG ANTALL MINORITETSSØKERE.



Kilde: Statistisk sentralbyrå

FIGUR 2. SØKERE TIL POLITIHØGSKOLEN 2004 TIL 2008 KATEGORISERT ETTER TRE INNTAKSSTADIER: «SØKERE», «INNKALT TIL FYSISKE PRØVER OG INTERVJU», «TATT OPP VED HØGSKOLEN».

## **Det faglige grunnlaget for prosjektet**

- Møtepunksstrategi (juni 06).
- Erfaringer fra Hordaland pd. og Sør-Trøndelag pd.
- Erfaringer fra tidligere opptak.
- Strategisk markedsføring.
- Coaching.
- Kandidatene skal være ukjente for opptaksnemndene.

## **Utvalg**

Personer som ble kontaktet via brev fra PHS

- 65 brev til tidligere søkere
- 42 positive svar
- 25 ble valgt ut

Personer som *ikke* fikk brev fra PHS

- 7 fra personlig bekjentskap
- 5 med samisk bakgrunn

Av de 37 var det 5 som falt fra og 6 nye kandidater kom inn. Det samlede utvalget ble 38 personer.

## **Tilbudet**

- Fysisk opptrening og tilbud om svømmekurs
- Evaluering av norskkunnskap ved behov
- En personlig «coach»
- 31 fra prosjektet søkte PHS i des. 2007



## **Opptaket**

21 av prosjektdeltakerne ble innkalt til fysiske tester, 9 besto de fysiske testene. Av disse er 8 tatt opp. Det utgjør 21 % (8 av 38) av utvalget (deltakerne i prosjektet).

Sju av deltakerne i prosjektet trakk seg før opptak. Antall søkere i prosjektet er dermed 31.

Det totale antall søkere med minoritetsbakgrunn var 134, 31 gjennom prosjektet og 103 gjennom vanlig inntaksprosedyre. Samlet ble 70 søkere ble innkalt og 29 søkere ble tatt opp.

### **Søkere med vanlig inntaksprosedyre (n=103)**

- 49 søkere ble innkalt (48 %)
- 21 søkere ble tatt opp (20 %)

### **Søkere fra prosjektet (n=31)**

- 21 søkere ble innkalt (68 %)
- 8 søkere ble tatt opp (26 %)

## **Konklusjoner fra prosjektrapporten<sup>29</sup>**

Prosjektet «Ut i felten» har vist at det både er mulig og at det nytter å drive lokalt rekrutteringsarbeid i samarbeid med Politihøgskolen.

Prosjektet skiller mellom to typer rekrutteringsarbeid: det langsiktige og det umiddelbare. Med langsiktig menes aktiviteter av typen skolebesøk, kampanjer og kontakt med foreninger og organisasjoner. Med umiddelbare aktiviteter menes individrettet veiledning av potensielle søkere. Det er behov for begge typer strategier da disse er komplementære.

---

<sup>29</sup> Ut i felten Prosjektrapport 2007-2008, utgitt på PHS 1.aug. 2008.

Aktivitetene i prosjektet viser at besøk hos skoler og foreninger skaper langsiktige resultater med etablerte kontaktpunkter.

Jevnlig kontakt med «mangfoldgruppen» i politidistriktet og lokale innvandrerorganisasjoner kan bidra til å skape dialog og kontakt med potensielle søkere med etnisk minoritetsbakgrunn.

Bevisst satsing og konkrete rekrutteringstiltak gir positiv effekt ved rekruttering av personer med etnisk minoritetsbakgrunn. Å velge kandidater, utarbeide individuell fremdriftsplan, veilede og motivere frem til opptak, har gitt gode resultater. De beste resultatene oppstod i politidistrikter med god forankring av prosjektet, og der hvor det koordinerende arbeidet var knyttet opp mot rollen som praksisansvarlig.

Det lokale rekrutteringsarbeidet er viktig. De lokale rekrutteringsaktivitetene bør forsterkes og samarbeidet mellom Politihøgskolen og politidistriktene bør formaliseres. Fra 2008 finnes det praksisansvarlige i samtlige politidistrikter. Prosjektet vurderte hvilken rolle praksisansvarlig skal ha i fremtidige rekrutteringsaktiviteter, og har kommet frem til at praksisansvarlig bør ha en formulert rolle i dette arbeidet. Dette med bakgrunn i deres brede faglige kompetanse, jevnlig kontakt med Politihøgskolens studenter, og deres innflytelse hos politidistriktets ledelse.

God skriftlig og muntlig fremstillingsevne er viktig i politiet. Prosjektet ga tilbud om språkopplæring til kandidater som ble vurdert til å ha behov for det, men dette ble ikke benyttet. Dette kan skyldes at tilbudet virker stigmatiserende eller kandidatene overvurderte egne norskerferdigheter. Prosjektet ga også tilbud om svømmetrening. Dette var et godt benyttet tilbud som hadde dokumentert positiv effekt på kandidatenes ferdigheter.

Oslo er et stort politidistrikt med mange innbyggere. Politihøgskolens statistikker viser at det forholdmessig er veldig få søkere fra distriktet,

også blant personer med minoritetsbakgrunn. Det er derfor nødvendig at distriktet oppnevner mer enn en person til å være ansvarlig for lokal rekruttering.

Ressursbruken i arbeidet må sees i sammenheng med den mulige fremtidige gevinsten for distriktet, ved at lokale søkere kan bli fremtidige arbeidstakere.

Politihøgskolens forskningskonferanse i 2008 hadde **MANGFOLD I POLITIET** som tema. Mangfoldsbegrepet inkluderer kjønn, alder, etnisk tilhørighet, fysiske evner og seksuell orientering. Konferansen hadde avgrenset temaet til etnisk mangfold.

**Politihøgskolen**

Slemdalsveien 5  
Postboks 5027, Majorstuen  
0301 Oslo  
Tlf: 23 19 99 00  
Faks: 23 19 99 01  
[www.phs.no](http://www.phs.no)

Denne konferanserapporten spenner vidt – fra en historisk gjennomgang av pressens omtale av minoriteter til statistikk og faktakunnskap om befolkningssammensetningen i Norge i dag. Fra beskrivelse av minoritetsungdoms til dels konfliktfylte møte med politiet til eksempler på løsningsorienterte intervensjoner i forhold til ungdom. Fra overordnede strategiske mål for mangfoldsarbeid i politiet til hverdagsseksempler på mangfoldsledelse.

Samlet gir rapporten både bakgrunnskunnskap og «nytte»-kunnskap, og vårt håp er at den kan være med å gi ny innsikt og inspirere til fortsatt innsats.



**POLITIHØGSKOLEN**

PHS Forskning 2008:3