

# HVITT eller BREDT?

- rekruttering av  
minoritetsstudenter  
til Politihøgskolen

Marit Egge  
Jaishankar Ganapathy  
Siv Runhovde



**POLITI HØGSKOLEN**

PHS Forskning 2008: 2



Marit Egge  
Jaishankar Ganapathy  
Siv Runhovde

## **HVITT eller BREDT?**

- rekruttering av minoritetsstudenter  
til Politihøgskolen

© Politihøgskolen, Oslo 2008

PHS Forskning 2008:2  
ISBN 82-7808-059-3  
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: Tor Berglie  
Layout: Eileen Schreiner Berglie, PHS  
Trykk: Ilas grafisk

## Forord

Rekrutteringsprosjektet, som rapporten *Hvitt eller bredt?* er en del av, handler om rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn til utdanning ved Politihøgskolen (PHS) og kriminalomsorgens utdanningssenter (KRUS).

Prosjektet er initiert av Justisdepartementet, og i 2006 ble KRUS og PHS tildelt midler fra departementet for å gjennomføre prosjektet. Prosjektet er også blitt omtalt i St. prp. nr. 1 (2007-2008). Når det gjelder PHS's sitt bidrag har det blitt delfinansiert av høgskolen.

Takk til Anette Sundt og Torunn Højdahl ved KRUS for inspirerende diskusjoner ved oppstart av prosjektet. Takk også til Liv Anne Støren ved NIFU-STEP som har bidratt med kunnskap og innspill når det gjelder utdanningsvalg og utdanningsatferd blant minoritetsungdom.

Datagrunnlaget i prosjektet bygger i stor grad på minoritetsstudentenes erfaringer. Prosjektet er derfor utviklet og gjennomført som et samarbeidsprosjekt mellom utdanningsavdelingen og forskningsavdelingen ved høgskolen, og studieavdelingen har vært behjelpelig med statistikk knyttet til opptak. Som alltid har Eileen Schreiner Berglie gitt rapporten form og omslag.

Opptaksnemnda i Oslo fortjener takk for at de lot oss følge intervjuene av søkerne, det samme gjelder studentene ved høgskolen som delte raust av sine erfaringer og sin kunnskap.

Oslo, september 2008

*Marit Egge, Jaishankar Ganapathy, Siv Runhovde*

# Innhold

<b>Abstract</b>	7
<b>1 Innledning</b>	13
<b>2 Sammendrag</b>	15
<b>3 Rammeverk, problemstilling og datagrunnlag</b>	25
3.1 Sentrale føringer for mangfoldsarbeidet i politiet	26
3.2 Problemstilling og datagrunnlag	29
3.2.1 Datagrunnlag	29
<b>4 Noen viktige perspektiver</b>	33
4.1 Identitet og familieorientering	33
4.2 Mangfold	37
4.2.1 Hvorfor mangfold i politiet?	39
4.3 Tillit	41
<b>5 Kompetanse</b>	49
5.1 Minoriteter og utdanning	55
5.1.1 Rekruttering til høyere utdanning	56
5.1.2 Rekruttering til politiutdanning	62
<b>6 Utdanningspreferanser, opptaksprosedyre og studiemiljø</b>	69
6.1 Utdanningspreferanse	69
6.1.1 Tillit som rekrutteringsgrunnlag	72
6.1.2 Status og statusvoktere	74

6.2 Opptaksprosedyrer og kvalifikasjonsvurdering	77
6.2.1 Kompetanse, vandel og skikkethet	81
6.3 Mangfoldsutdanning ved Politihøgskolen?	87
6.3.1 Bumerangeffekten av «særskilt»	88
6.3.2 Møte med etaten	90
<b>7 Hovedutfordringer for Politihøgskolen</b>	<b>95</b>
<b>Litteraturliste</b>	<b>99</b>
<b>Vedlegg</b>	<b>105</b>





## Abstract

The Norwegian Police University College (NPUC) has over the recent years focused on increasing the recruitment of students from ethnic minority communities. The goals of making the police force reflect the society it is serving has made diversity a priority issue for the central government. Seeing the growing importance of the issue, the Ministry of Justice and the NPUC have actively funded the project.

Compared to a number of other educational and professional fields, the recruitment of ethnic minority youths to the police profession has been few in numbers. There are several reasons for this. Recent figures suggest a slow but steady increase; both in 2007 and 2008, nearly 30 students with minority backgrounds were accepted at the college. Still, number is only one amongst several indicators of successful minority recruitment. The aim of the present study has been to challenge concepts like identity, trust and qualification, and clarify the motivational factors that influence the choice of a career in policing.

### *Data*

The study is based on interviews conducted amongst applicants- as well as students with minority ethnic background at the college. The interviews were conducted amongst first, second, and third year students. Interviews were carried out both individually and in groups. From a total of 58 students with minority background, 30 were interviewed. In addition, interviews were conducted amongst applicants who were rejected by the college.

The NPUC has extensive entrance examinations which terminate in the applicant being interviewed by an entrance committee consisting of four people. Our data consist of all together 20 observations of interviews done by the entrance committee.

*Why is recruiting ethnic minorities to the police a priority?*

The goals of the Norwegian state are that each and every individual irrespective of origin and gender shall have equal opportunities, rights and obligations to participate in society. An important aspect of the government is the efforts to strengthen the diversity perspective in public services. For the minority population, diversity implies inclusion and participation. In this regard two crucial areas are of importance; education and the participation within the labour market. Ethnic minority communities need to feel that they have a right to participate in public matters. For society at large, diversity means that the resources of the entire population are made use of.

The Norwegian society is undergoing rapid changes with the population getting increasingly multicultural and diverse. Accordingly the demands of the police are expanding. The need to have trust in all sections of society is a challenge that the police have to keep in mind when dealing with this new multicultural dimension. A police service that is seen to incorporate sections of society that are excluded or marginalised will be more likely to secure the trust and cooperation of members of those communities. This might also function as a quality assurance of the police work. The police are in an exceptional position by being the sole department which legitimately has the right to exert physical authority in peacetime. From a perspective of oppression/authority it is important to include minority groups in the police with regard to both legitimacy and legal protection.

### *Facts on immigration and education in Norway*

Immigration is a relatively new phenomenon in Norway, and amongst the applicants we find several whose parents are first generation immigrants. The immigrant population in Norway consists of 415 000 people, 8, 9 percent of the total population. About 230 000 people originate from countries in Asia, Africa and South-America. Almost half of the immigrant population in Norway has a Norwegian citizenship. The increase in the immigrant population is reflected at the schools and universities throughout the country where we find more and more students with ethnic minority backgrounds. Great diversity and strong motivation for education characterize young people with ethnic minority backgrounds in Norway.

### *Trust, status and motivation;*

#### *issues that influences educational choices amongst ethnic minority youths*

To what extent the minority population has trust in the police and whether this affects recruitment, is a difficult question to answer. For some, previous negative experiences with Norwegian police motivates for a police career. However, we do not know to what extent bad press and negative relationships with the police within some youth groups affect recruiting. Some immigrants have experience with a police culture in their land of origin that is invasive, corrupt and violent. Still, this does not seem to be their understanding of Norwegian police, and therefore not a vital factor concerning recruitment to police education. Despite the fact that the level of danger for Norwegian police officers is low, many parents nevertheless associate the profession with high risks of being killed or injured. Naturally they want to minimize personal risk because, for many, that is the main reason why they have come to Norway.

Our interviews with the students suggest that young people with ethnic minority backgrounds are influenced by a number of factors in their choice of an educational career and that the choice is often a family

and peer group issue. Further, a vital dimension for the choice of a career seems to be linked to the perceived status of the occupation in question. This might be related to the fact that many minority youths have, by growing up in Norway, educational opportunities their parents never had. For parts of the minority population, education is an important social mobility factor; a sort of class travel which allows the person to move from one social position to another. The young person's education is at the same time an investment the whole family can prosper from, and in some cases this might be thought of as a collective integration journey which displays to what extent the family has succeeded. As a result, the range of professions which are regarded as sufficiently high in status, are quite small. Traditional professions like medicine and law range high, while police education is not regarded as efficiently high in status and not worth the «investment». This seems to be a reminiscence of the police in their country of origin where the educational level is low and where the impression is that «everybody» can be police officers.

In addition to the collective, family oriented aspects, the individual motivating factors are strong and many students in our sample describe the police profession as a childhood dream. Several emphasize the desire to help others and to be useful in society as a strong motivational element. These factors are believed to be important for all students, regardless of ethnicity. More distinguishing, some minority students highlight the desire to be useful in society based on a wish to make an effort to be on the «right» side. In this way they hope to restore the balance in relation to those (with a corresponding minority background) who have placed themselves on the «wrong» side. To others it offers a chance to use special qualifications related to their background and upbringing experiences or formal expertise, for instance language skills, which are seen as a positive motivating factor.

### *The Norwegian police education*

The Norwegian population has a high degree of trust and confidence in the police. The work assignments are varied, and the opportunities for both specialization and career development are good. The police service requires the competence and experience possessed by ethnic minorities.

Police training in Norway takes three years and results in a bachelor's degree. It is possible to extend this to a master's degree in police science. The admission requirements are extensive and the students are selected based on academic qualifications, physical tests and perceived suitability for the profession. A sufficient number of minority applicants tend to drop out before the entrance examination process starts. This is either because they don't fulfill the formal demands or they fail to show up at the examinations.

What is considered relevant competence at the college has consequence for who is accepted. A line is often drawn between formal and informal qualifications, the latter being the most difficult to assess. This category includes qualifications gained through experience, culture and by growing up in the intersection between Norwegian society and culture and ones parents' culture. Together, this is thought to influence how youths from ethnic minorities build their identity which forms a basis for reflection and action. We find that youths with ethnic minority backgrounds are tested by a range of challenges related to staying on the right path which ethnic Norwegian youths seldom face. Perhaps this results in knowledge and ability for understanding which is useful in the police profession and therefore should be appreciated by the entrance committee.

The college has openings to accept a certain number of applicants on the basis of «alternative criteria». This alternative criterion helps students who have other competencies and experiences but do not fulfill the formal requirements of the college. This criterion is used irrespective of ethnicity. However, there seems to be an understanding amongst ethnic Norwegian

students that this arrangement is solely used towards applicants from ethnic minorities. This gives the impression that ethnic minority students are admitted on the basis of a lesser standard, when they in fact represent a valuable resource for the college by possessing highly desired, alternative qualifications.

### *Main challenges for the NPUC*

- In order to encourage the recruitment of minority students, the school management needs to be aware that the conceived status of a profession is of great importance and clarify the career opportunities and academic level of the education.
- Many parents within the ethnic minority population have little knowledge of the Norwegian police education and its academic grade. The parents are therefore an important target group who must be included in the recruitment work. The aim must consequently be to make their comprehensions fit more with the realities concerning Norwegian police.
- Further, the police department has to be very clear in their marketing strategies as to why ethnic minority youths are a highly sought after group. Amongst certain sections of ethnic minority communities there exists a belief that a career in policing is not an option due to their immigrant background or misunderstandings related to admission requirements. The assessment of relevant qualifications at the college should subsequently be re-evaluated.
- Finally the college must present itself as an arena for diversity and variation and thus communicate that the government is working actively to satisfy the demands for a diverse, non-discriminating and trustworthy police.

# 1 Innledning

Dette prosjektet, heretter kalt Rekrutteringsprosjektet, handler om rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn til utdanning ved Politihøgskolen (PHS).

Hovedfokus i prosjektet er å identifisere de mekanismer som får ungdom til å søke, gjennomføre utdanningen og forbli i yrket.

Prosjektet har en kvalitativ tilnærming og empirien er basert på intervjuer med minoritetsstudenter ved Politihøgskolen og intervjuer med søkere som ikke kom inn. I tillegg er søkerprosessen studert i form av observasjon i Opptaksnemnda.

## *Rapportens gang*

Sammendraget har fått plass foran i rapporten. I kapittel 2 vil sentrale føringer i form av stortingsmeldinger og handlingsplaner i forhold til mangfoldsrekruttering bli trukket frem. Det vil i korthet redegjøres for metode og problemstillinger samt en kort begrepsavklaring.

I kapittel 3 gjennomgår viktige begreper og perspektiver knyttet til mangfoldsrekruttering. Identitet og familieorientering, tillit og verdien av mangfold i politiet er tema.

I kapittel 4 presenteres ulike sider ved kompetansebegrepet; vi ser på utdanningstendenser og faktorer som angår mangfoldsrekruttering til høyere utdanning.

Empirien omhandles først og fremst i kapittel 5, som i stor grad er bygget på studentenes egne uttalelser. Her gjengis minoritetsstudentenes motivasjon for å ta politiutdanning, opptaksprosedyrer og studiemiljø.

Rapporten avsluttes med noen punkter vi har valgt å kalle hovedutfordringer for Politihøgskolen.



# 2

## Sammendrag

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

Rekruttering ved Politihøgskolen har lenge hatt som mål å inkludere ungdommer med forskjellige identiteter og gjennom det i større grad gjenspeile det samfunnet politiet skal betjene. Høgskolen har de siste årene lykket med å rekruttere studenter fra ulike minoriteter, og både i 2007 og 2008 er det tatt inn i underkant av 30 studenter med minoritetsbakgrunn. Men *antallet* er bare en av flere indikatorer på om man har lykket med mangfoldsrekrutteringen. Denne rapporten har som intensjon å utfordre begreper som identitet, tillit, motivasjon og kompetanse og vise at en klargjøring av disse begrepene er viktig hvis mangfoldsrekruttering skal få en betydning utover den rene kvantitative måloppfyllelsen.

### *Identitet og familieforståelse*

Minoritetsungdom 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 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 ikke-vestlige innvandrere til utdanning på høyskole- og universitetsnivå har økt de siste fem årene, spesielt når det gjelder etter-

kommerne. Faktisk har disse høyere studietilbøyelighet enn befolkningen for øvrig. Førstegenerasjon innvandrene henger fremdeles etter 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 personen 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, og kan betraktes som ekstra kunnskap. Når denne virker sammen med majoritetens styrke, utfyller de hverandres kompetanse og det kan oppstå ny forståelse og kunnskap.

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 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 ønsker av 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. Enkeltsaker 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 lykket.

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 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 politiyirket. 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>1</sup>. Det kan imidlertid reises spørsmål om man 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 «sjans villig», og utdanningsløpet mer utfordrende. Dagens ordning er imidlertid basert på en forventning om at alle studenter

---

<sup>1</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.

fullfører utdanningen. Dette fordi det årlige inntaket ved høyskolen 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.

### *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 tydelig 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 politiutdanning, 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.



# 3

## Rammeverk, problemstilling og datagrunnlag

Innledningsvis vil vi skissere noen av de sentrale føringene som er rammeverket for rapportens innhold og tema.

I Stortingsmelding nr. 27 (2000-2001) *Gjør din plikt – krev din rett: Kvalitetsreform av høyere utdanning*, ble oppmerksomhet rettet mot rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn til høyere utdanning:

Regjeringen vil arbeide for å øke rekrutteringen fra minoritetsgrupper til høyere utdanning generelt, og særlig til yrker der dette vurderes som spesielt viktig (St.meld. nr. 27:7).

Utdanning anses som en viktig arena for integrering. Det er et politisk mål å få flere ungdommer med minoritetsbakgrunn til å ta høyere utdanning.

I Stortingsmelding nr. 49 (2003-2004) *Mangfold gjennom inkludering og deltagelse* slås det fast at utdanning er et viktig satsningsområde for personer med minoritetsbakgrunn. Som meldingen uttrykker det:

Utdanning er det viktigste innsatsområdet for å forebygge et samfunn i framtiden der store sosiale og økonomiske forskjeller følger etniske skiller. Like muligheter i utdanning er nøkkelen til at barn av innvandrere, herunder barn som har innvandret selv, skal ha like muligheter (St.meld. nr 49:71).

Som det fremgår, regnes utdanning som et viktig virkemiddel for sosial utjevning og deltagelse i samfunnet.

### 3.1 Sentrale føringer for mangfoldsarbeidet i politiet

Justisdepartementets rapport fra 2001, *Forebygging av rasisme og diskriminering i politi- og lensmannsetaten - Forslag til tiltak*, er en handlingsplan med forslag til informasjonstrategi og holdningsendringstiltak for forebygging av rasisme og diskriminering i politi- og lensmannsetaten. Rapporten er en respons på det som kom frem gjennom Den europeiske kommisjonen mot rasisme og intoleranse (ECRI) sin kartlegging av situasjonen i Norge i 1999. ECRI, som anerkjenner de rekrutteringstiltak som er blitt gjort ved Politihøgskolen, poengterer likevel at man ikke har lykkes i å nå målene for andelen minoritetsstudenter ved skolen. Justisdepartementets rapport har som mål å øke forståelsen for og kunnskapen om lovverket omkring rasisme og diskriminering, menneskerettighetskonvensjonene samt styrke forståelsen for det flerkulturelle samfunnet og dets utfordringer.

St. prp. nr.1 (2002-2003) fremhever at politiet skal øke sin bevissthet og kunnskap om minoriteter for å komme i bedre dialog med grupper som de tidligere ikke har kommet i kontakt med. Rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn til politiet skal økes. Videre understrekes det at politiet skal følge opp regjeringens *Handlingsplan mot rasisme og diskriminering* (2002-2006). Betydningen av yrkesutøvere med minoritetsbakgrunn fremheves, ikke minst for å sikre at minoritetsbefolkningen klarer å nyttegjøre seg tjenestetilbud i offentlig sektor.

I regjeringens *Handlingsplan for integrering og inkludering av innvandrerbefolkningen* (2007) formuleres i tiltak 22, «Innsats mot diskriminering i politiet», regjeringens politikk og satsning mot diskriminering og rasisme i politiet. Noen av de viktigste tiltakene som handlingsplanen foreslår er kurs og opplæring i temaer som mangfold, inkludering og etikk for alle ansatte i politi- og lensmannsetaten. Videre vektlegger handlingsplanen å øke rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn til etaten slik at den gjenspeiler befolknings sammensetning i samfunnet,

jobbe aktivt for å beholde ansatte med minoritetsbakgrunn i etaten og ta i bruk deres ressurser på en bedre måte.

I tillegg har politiroллеutvalget definert to hovedutfordringer for politiet i neste 10-års periode; en av disse er politiarbeid i et multietnisk samfunn.

I *Soria Moria erklæringen*, planen som ble fremforhandlet som et grunnlag for regjeringssamarbeidet mellom Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet for perioden 2005-2009, erklærer regjeringen at det skal foretas en gjennomgang av utdannings- og bemannings-situasjonen i hele justissektoren. Politidirektoratet har hatt oppgaven å utrede politi- og lensmannsetatens utdannings- og bemanningsbehov, både når det gjelder politiutdannet personell og personell med annen utdanning, frem til 2020. Bemanningsprosjektet ble ferdigstilt våren 2008 og den ferdige rapporten, *Politiet mot 2020: bemannings- og kompetansebehov i politiet* er ment å fungere som et faglig og politisk beslutningsgrunnlag. Blant annet gis en beskrivelse av dagens kriminalitetsbilde og vurdering av hvordan dette forventes å utvikle seg frem mot 2020 med vekt på nye kriminalitetstyper. Behovet for ny kompetanse blir fremhevet og det fastholdes at arbeidet med å heve kompetansen i kulturforståelse og satsningen på mangfoldsrekruttering skal videreutvikles og styrkes. Rapporten sier spesifikt at opptakskriteriene til Politihøgskolen bør gjennomgå i et mangfoldsperspektiv og foreslår at personer med innvandrerbakgrunn kan innfri enkelte opptakskrav i løpet av utdanningsperioden, og ikke nødvendigvis ved oppstarten som i dag. Rapporten, gjennom sin kartlegging av hvilke kompetansebehov som finnes i etaten, kan tenkes å bidra til å sette mer fokus på innvandrere som en nærliggende ressurs etaten burde nyttegjøre seg, og sikre at mangfoldsrekruttering fortsatt er en del av etatens fremtidige satsningsområde.

*Kartlegging av diskriminering i statlig sektor – første trinn?* er en rapport utarbeidet av Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) fra 2008. Rapporten er basert på departementene og underliggende etaters redegjø-

relse for egen innsats i bekjempelse av diskriminering i statlig sektor. Blant annet ble virksomhetene bedt om å beskrive eventuelle tiltak for kompetanseheving og bevisstgjøring samt personalpolitiske målsettinger og rekrutteringspraksis. Av de 168 virksomhetene som besvarte undersøkelsen, er det kun Politidirektoratet som sier at de kjenner til, eller selv har fremskaffet kunnskap om etnisk diskriminering på eget ansvarsområde. 24 virksomheter oppgir at de ikke har noen tiltak fordi de ikke ser behovet for det, og 30 av virksomhetene har ingen tiltak mot etnisk diskriminering utover tiltak for å øke antall ansatte med minoritetsbakgrunn. LDOs konklusjon er at arbeid mot diskriminering er til stede i staten, men det ser ut til å være mangel på systematikk og helhetstenkning. Ombudets hovedanbefaling er at alle statlige virksomheter skal ha årsplaner med mål og tiltak for å hindre rasisme og diskriminering og fremme likebehandling både som tjenesteyter og arbeidsgiver. Dette skal utarbeides basert på systematisk gjennomgang av virksomhetens regler, rutiner og prosesser. Det skal rapporteres årlig for status i henhold til plan og mål, og unnlattelse fra å utarbeide planer med mål sanksjoneres.

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. En forutsetning er imidlertid at det er en god relasjon mellom planleggingsnivå og utføringsnivå. Det gjenstår å se i hvilken grad et samsvar foreligger mellom eventuelle problemer som blir kartlagt i rapporter og stortingsmeldinger, hva som identifiseres som nødvendig innsats og tiltak i handlingsplaner, og videre hvorvidt dette realiseres på utføringsnivå.

## 3.2 Problemstilling og datagrunnlag

Denne rapporten vil konsentrere seg om tre problemstillinger:

- Hva er med på å bestemme utdanningsvalgene til ungdom med minoritetsbakgrunn?
- Hva gjøres ved Politihøgskolen for å rekruttere personer med etnisk minoritetsbakgrunn?
- Hvilke faktorer fremmer eller hemmer rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn til politietaten?

### 3.2.1 Datagrunnlag

I dette prosjektet er det benyttet intervju og observasjon som metode for datainnsamlingen.

#### *Intervjudata*

Prosjektet inkluderer intervjudata fra studenter med minoritetsbakgrunn ved Politihøgskolen i Oslo. Våren 2007 ble GU1 og GU3<sup>2</sup> intervjuet, vinter 2008 ble GU1 og GU3 intervjuet. Det innebærer at inntakskullene fra og med 2004 til og med 2007 med studiested Oslo inngår i materialet. Utvalget inkluderer både studenter som er i sitt første studieår og studenter som har gjennomført praksisåret og er helt på slutten av utdanningen.

Intervjuene ble organisert både som gruppeintervjuer og enkeltintervjuer. Alle som deltok i gruppeintervjuer ble oppfordret til å ta kontakt med intervjuer i etterkant hvis det var informasjon de ikke ville dele med de andre i gruppen. Intervjuene hadde en varighet fra tre kvarter til en og en halv time. Det var alltid to intervjuere på gruppeintervjuene. Av totalt 58 studenter med minoritetsbakgrunn ble 30 intervjuet.

---

<sup>2</sup> GU1 og GU3 refererer til bachelorutdanningens 1. og 3. studieår.

I tillegg til studentene er søkere med minoritetsbakgrunn som *ikke* kom inn ved Politihøgskolen 2007 blitt intervjuet. Disse intervjuene ble organisert som telefonintervjuer (med unntak av to), og gjennomført sommer/høst 2007. Det totale utvalget var 45 studenter. Av disse er ca. 30 intervjuet.

Det ble utarbeidet intervjuguide til begge gruppene.

### *Observasjon*

Politihøgskolen har en omfattende opptaksprosedyre (se 5.2), som avsluttes med at søkeren blir intervjuet av en opptaksnemnd på fire personer. Som en del av datainnsamlingen har to prosjektmedarbeidere vært observatører under intervjuene. I all hovedsak har det vært prioritert kandidater med minoritetsbakgrunn, men man har også fulgt enkelte søkere med majoritetsbakgrunn.

Til sammen er det gjort ca. 20 observasjoner av søkerintervjuer i Opptaksnemnda.

### *Begrepsavklaring*

Hvilken betegnelse som benyttes for å beskrive personer med bakgrunn fra vestlige og ikke-vestlige land varierer i kildematerialet. En klargjøring av hva som menes med de ulike betegnelse er derfor nødvendig. Stortingsmelding nr. 49 (2003-2004) *Mangfold gjennom inkludering og deltakelse*, redegjør for de ulike betegnelse:

- *Innvandrerbakgrunn* refererer til en utenlandsfødt person bosatt i Norge, samt en person som har utenlandsfødte foreldre.
- *Førstegenerasjon innvandrere* er en person født utenfor Norge som har to utenlandsfødte foreldre.
- *Andre generasjon innvandrere* er en person født i Norge som har to utenlandsfødte foreldre. Han/hun betegnes også som *etterkommer*.



- *Minoritetsstudent/minoritetsbefolkning* er personer med ikke-vestlig bakgrunn.
- *Majoritetsstudenter/majoritetsbefolkning* er personer uten innvandre- bakgrunn. Disse betegnes også som *etnisk norske*.
- *Ikke-vestlig innvandrer* refererer til en person med utenlandske foreldre fra Asia, Afrika, Latin-Amerika og Øst-Europa.
- *Etniske nordmenn* er personer født i Norge med norskfødte foreldre.

I fritekst i rapporten vil vi følge disse definisjonene. Unntak gjøres når vi refererer kilder med annen begrepsbruk.



# 4

## Noen viktige perspektiver

### 4.1 Identitet og familieorientering

I en begeistret artikkel i Aftenposten datert 4.august 1997, kunne man lese at Politihøgskolen hadde tatt opp ni personer med fremmedkulturell bakgrunn. Videre i artikkelen skriver journalisten om søkerens landstilknytning og nevner at: «Flere av koreanere har norske adoptivforeldre». Både for journalisten og Politihøgskolen representerte disse adopterte ungdommene i hvert fall utseendemessig et større mangfold i politiet. Det interessante ved denne artikkelen er at den peker på to viktige områder som er gjenstand for diskusjon og refleksjon, nemlig begrepsbruk og identitet i forhold til en ny virkelighet.

«Utlending», «innvandrere», «fremmedkulturell», «fjernkulturell», «etnisk bakgrunn», «minoritetsbakgrunn», «norsk-pakistansk» – det er brukt mange forskjellige uttrykk, og deres konnotasjoner skifter med årene.

De begrepene vi anvender er et forsøk på en beskrivelse av virkeligheten slik vi oppfatter den. Særlig når disse brukes i offentligheten er de med på å konstruere virkeligheten, slik vi synes den er eller burde være. Dialogen i det offentlige rom er preget av begreper som enten bekrefter etablerte sannheter eller som forsøker å endre på den alminnelige virkelighetsoppfatningen (Ganapathy & Søholt, 2000). Derfor kan begrepene skape både nærhet og avstand, og signalisere «oss» eller «dem».

Johansen (1992) drøfter dilemmaet i en artikkel der hun bearbeider ulike opplevelser og reaksjoner på utseende. Hennes artikkel handler om adoptivbarn, og hun definerer *fargede nordmenn* som «individer som har en

annen hudfarge enn majoriteten, og som er sosialisert inn i den norske kulturen så mye at den utgjør referanseramme for handling og tenkning» (Johansen, 1992:66). Hun påpeker at våre oppfatninger av skillet mellom hva som er «norsk» og hva som er «utenlandsk» blir problematisk i møte med mennesker som har trekk fra begge kategorier. Man kan være norsk selv om man ikke ser ut som majoriteten. I følge Johansen er identitet avhengig av to faktorer: (1) Aksept av og tilbakemeldinger på ens selvskrevne identitet, og (2) aksept hos seg selv av hva man oppfatter at andre tilskriver en. Med andre ord, identitet er ikke noe statisk, men utvikles etter hvert som en selv og andre anerkjenner ens identitet. Ved at man blir mer klar over nyanser i det norske, vil man kanskje slutte å føle motsigelser når fargede oppfører seg som hvite nordmenn.

Tajik (2004) trekker frem egne erfaringer som norsk-pakistansk, om hvordan hun blir satt i bås, og at det såes tvil om hennes medborgerskap. Hun hevder at majoriteten kan være arrogant ved at de ikke ser at maktforholdet i samfunnet favoriserer dem. Hun skriver: «I møtet mellom minoritetsnordmenn og majoritetsnordmenn, er det minoriteten som blir oppmerksom på sin annerledeshet» (Tajik, 2004:33). Hun argumenterer med at den kommende generasjonen ønsker å være begge deler og at de ikke lengre tar det som en selvfølge å skille mellom «oss» og «de andre».

Hylland Eriksen (1997) drøfter noen av de nye, komplekse identitetsformer når han skriver om tre ulike former for identitet som kan gjelde for andre-generasjons ungdom. Forenklet sagt står de unge overfor tre alternativer hva identitet angår: ren identitet, bindestreksidentitet og kreolsk identitet.

Etnisk eller religiøs identitet omtales ofte som 'ren identitet'. Minoritetsungdom som *velger* denne identiteten har ofte en stor grad av lojalitet overfor sine foreldre. Det blir lettere å identifisere seg med en bestemt gruppe fordi den er med på å skape orden, oversiktlig og forutsigbarhet for den enkelte.

'Bindestreksidentitet' er kategorien hvor brobygging mellom de atskilte kulturene står sentralt, for eksempel norsk-pakistansk, norsk-somalisk eller norsk-indisk. Mange ungdommer med minoritetsbakgrunn vil ta til seg kulturell påvirkning utenfra, mens de samtidig forsøker å opprettholde deler av foreldrenes tradisjoner. Prieur (2007) konkluderer i forhold til eget forskningsmateriale om unge med innvandringsbakgrunn: «På den måten levde de fint med en verdsettelse av Norge for den offentlige sfære (demokrati, frihet, likhet, sikkerhet) og av foreldrenes land for den private sfære (familiesamhold, tradisjoner og omsorg for de eldre)» (Prieur, 2007:43). Ungdommenes kombinasjon av to ulike verdener i en offentlig og en privat sfære er deres måte å bygge en egen kulturell kategori.

Den 'kreolske identiteten' er en blandingsidentitet hvor det ikke lenger finnes grenser. Man skaper noe nytt. For eksempel kan man hente koder og elementer fra forskjellige kulturer, subkulturer og tradisjoner og blande dem til noe nytt slik at man finner nye samhandlingsmønstre å identifisere seg med. Ulike forskere har også drøftet disse nye 'hybridiserte identiteter' for å forstå hvordan unge med minoritetsbakgrunn håndterer den. Jacobsen (2002), Andersson (1999) og Østberg (2007) er forfattere som analyserer hvordan identitet som 'norsk muslim' forvaltes av andregenerasjons ungdommer. Disse nye sammensetningene og konstruksjonene kan inneholde motsetningsfylte elementer, men de trenger ikke å være kilde til spenning og konflikt for den enkelte (Prieur, 2007). 'Hybrididentitet' kan være et fruktbart begrep å anvende for å forstå minoritetsungdom som forsøker å balansere mellom ulike livsstiler.

Den måten å forstå ulike identitetsformer på deles også av Kaya (2001) som påpeker at ungdommens liv går ut på å håndtere motsetninger i konkrete hverdagssituasjoner. Noen velger å holde disse livsstilene atskilt fra hverandre, andre velger en mellomposisjon hvor man finner en balansegang mellom et tradisjonelt liv hjemme og en moderne livsstil ute. Andre er mer oppfinnsomme og finner andre løsninger. De velger ikke en ferdig

identitet, men forsøker i stedet å manøvrere i nytt terreng og skape en ny identitet som må bearbeides hele tiden.

Som flere forfattere peker på, står et multietnisk samfunn overfor utfordringen å finne en balansegang mellom hva som er likt og ulikt ved mennesker som lever sammen, og vissheten om at det finnes mange mulige måter å kombinere identiteter på. Med hensyn til flerkulturell praksis og plural identitet har den norsk-sørafrikanske antropologen Kramer (1986) hevdet at hvis man skal leve opp til forutsetningen om at innvandrene skal ha frihet til å velge tilpasning til Norge, må samfunnet også akseptere og anerkjenne likeverd fremfor likhet, slik at begrepet 'norsk borger' kan ha en utvidet flertydig og kosmopolitisk betydning fremfor en snever betydning. Han får følge av Hylland Eriksen (1997), som hevder at nasjonalt fellesskap ikke bare kan bygge på felles verdier og felles kulturarv; det må også gjenspeile forskjellighet.

### *Familieorientering*

På den ene siden vokser mange minoritetsungdommer opp i familier med en langt større grad av kollektiv identitetsorientering enn nordmenn. Det betyr at familie og slekt danner grunnlaget for de fleste relasjoner, og den enkeltes identitet tilskrives gjennom tilhørighet til disse relasjonene. Enkeltmennesket er underlagt familie og slekt, og blir gjennom disse institusjonene tildelt oppgaver og plikter. Eldre har autoritet over yngre samtidig som familien har både rett og plikt til å yte hverandre bistand. For eksempel kan pliktene omfatte en rekke oppgaver som lydighet, valg av utdanning, arbeid og ansvar for eldre og syke i familien. Rettighetene kan omfatte økonomisk bistand fra familie og slekt. På den måten blir man ansvarlig overfor en rekke mennesker utenom en selv. Dette medfører at individets behov er underordnet kollektivets behov.

På den annen side er ungdommene også preget av å vokse opp i det norske samfunnet som kjennetegnes av å være individorientert og vektlegger men-

nesket som et fritt og uavhengig vesen. Alle har like rettigheter og plikter, og individuell frihet og selvstendighet står sentralt sammen med frihet til å velge utdanning, arbeid osv.

## **4.2 Mangfold**

Globaliseringen medfører et større mangfold av livsformer, handlingsmønstre og hverdagspraksis. Måten man skaper identitet og kulturell praksis 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. Men hva er 'mangfold' og hva betyr det?

Forskerne Loden og Rosener (1991) deler mangfoldsbegrepet i to dimensjoner; en primær og en sekundær dimensjon. Den primære dimensjonen inneholder faktorer som kjønn, alder, rase, etnisk tilhørighet, fysiske evner og seksuell legning. Disse er egenskaper ved mennesker som til en viss grad er uforanderlige. Den sekundære dimensjonen består av elementer som språk, utdanning og religion – dimensjoner som kan påvirkes og forandres gjennom et menneskes liv.

Vi har tidligere referert til Stortingsmelding nr. 49 *Mangfold gjennom inkludering og deltakelse* og regjeringens *Handlingsplan mot rasisme og diskriminering (2002-2006)*. I Stortingsmeldingen er kapittel 3 viet til perspektiver på integrering, det flerkulturelle og mangfold. Det sies innledningsvis at det er et hovedmål at alle, uten hensyn til bakgrunn, skal ha like muligheter, rettigheter og plikter til å delta i samfunnet og bruke egne ressurser. Både utdanning og arbeid er viktige virkemidler for å oppnå gode levekår i Norge, samtidig som det gir den enkelte selvrespekt og sosial forankring i samfunnet. Det er videre et mål at nykomne flyktninger skal bli selvhjulpne, både økonomisk og gjennom å delta og fungere i samfunnet på lik linje med befolkningen ellers. I samme melding er regjeringens politikk i forhold til mangfold omtalt. Regjeringens politikk

er på den ene siden å balansere og respektere mangfold, på den andre siden å sikre individuelle rettigheter. Meldingen skisserer også rasisme og diskriminering som viktige utfordringer i forhold til et samfunn som er preget av mangfold. Regjeringens hovedmål i forhold til mangfold er et inkluderende samfunn uten sosial utstøting, marginalisering og ulikhet i muligheter.

For å fremme mangfold har regjeringen inkludert kategoriene fra både den primære og den sekundære dimensjonen i sin utredning.

Handlingsplanens diskrimineringsbegrep baserer seg på FNs rasediskrimineringskonvensjon (*International Convention on the Elimination of all Forms of Racial Discrimination*) fra 1979, artikkel 1 som sier:

(...) enhver forskjellsbehandling, utelukkelse, innskrenkning eller begunstigelse på grunn av rase, hudfarge, avstamning eller nasjonal eller etnisk opprinnelse, hvis formål eller virkning er å oppheve eller begrense anerkjennelsen av, nytelsen eller utøvelsen på like fot av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter på det politiske, økonomiske, sosiale, kulturelle eller hvilket som helst annet område av det offentlige liv.

Denne definisjonen inneholder noen av de elementene som Loden og Rosener nevner i den primære dimensjonen av begrepet 'mangfold'. Det som ikke nevnes er religion, funksjonshemming, seksuell legning og alder. Diskriminering mot religion ble vedtatt i en konvensjon i 1981 hvor målet var å avskaffe alle former for intoleranse knyttet til religion og tro.

Det disse dokumentene vektlegger er det vi kan kalle synlige forskjeller som skapes ved førsteinntrykk, som alder, kjønn, etnisk bakgrunn, hudfarge, bekledding og språk. Det disse dokumentene ikke vektlegger så mye, er de usynlige forskjeller som oppdages etter hvert, som utdanning, sosioøkonomisk bakgrunn, erfaring, personlighet, kognitiv stil og verdier og holdninger.

Alm (1999) ved Kairos Future i Stockholm er på sin side kritisk til en utvidelse av mangfoldsbegrepet. Alm sier at problemet for mange organisasjoner er det sterke konformitetspress som bedrifter strever etter.



Dette medfører at selv i bedrifter som tilstreber mangfold vil dette ha mindre betydning. Begrepet sier kun at det *finnes* ulikheter eller variasjon, men veldig lite om hvorfor slik ulikhet eller variasjon er viktig. Hun lanserer begrepet 'pluralistisk organisasjon', og hevder at i en pluralistisk organisasjon vil man kunne anerkjenne og verdsette ulikhetene på en bedre måte..

#### 4.2.1 Hvorfor mangfold i politiet?

Mange vil hevde at politiet er en yrkesgruppe der mangfold er ekstra viktig. Dette begrunnes ut ifra ulike perspektiver. Ut ifra et generelt likestillingsperspektiv handler mangfold om inkludering og deltakelse. Utdanning og yrkesdeltakelse er et gode, og det skal være lik tilgang på disse godene for alle. Minoritetsbefolkningen skal oppleve at de har både rett til å delta, har innflytelse og sosialt sett er en del av nettverket.

Politiet er i en særstilling ved at de er den eneste etaten som legitimt kan utøve fysisk makt i fredstid. Fra et undertrykkelses-/ maktperspektiv er det derfor viktig at minoritetsgruppene inkluderes i politiet og at deltakelse kan knyttes til både legitimitet og rettsikkerhet.

Dersom politiet skal være en pålitelig kunnskapsleverandør er det en forutsetning at de har tilgang til informasjon, og vet å tolke denne korrekt. Minoriteter besitter mye informasjon om sitt miljø som ellers kan gå tapt. Gjennom god kontakt med minoriteter kan man skape tillit i disse miljøene, som igjen kan bistå politiet med å rapportere og oppklare forbrytelser og gi informasjon i forbindelse med blant annet terrorisme. Det er altså et klart behov for den spesielle kompetansen personer fra etniske minoritetsgrupper innehar i dagens flerkulturelle samfunn.

Mangfold knyttes til kjønn, alder, seksuell legning og funksjonsevne i tillegg til etnisitet, og kan omtales som «variasjon av sosiale og kulturelle identiteter blant mennesker som virker sammen i en arbeidssammenheng»

(KRUS 2007:24-25). Innenfor et slikt perspektiv trekkes nytteverdien ved mangfold frem - at virksomheter og bedrifter tjener på å rekruttere fra minoritetsbefolkningen ved at organisasjonen med det blir mer nyskapende og konkurransedyktige i omgivelser og markeder som blir stadig mer internasjonale. Det amerikanske slagordet «Diversity pays» – «mangfold/ forskjellighet lønner seg» – er en illustrasjon på dette.

Det hevdes at ved å utnytte medarbeidernes ulikheter kan resultater skapes og mangfold utnyttes som en ressurs i markedskonkurransen. Et personale med ulik bakgrunn har større evne til å løse komplekse problemer fordi de utfyller hverandres kompetanse. Dette er særlig viktig i virksomheter med kompleks beslutningstaking og hvor det er behov for innovasjon og teambaserte arbeidsmåter. Disse karakteristikene kan sies å være dekkende for politiets arbeidsfelt og vil være svært hensiktsmessige egenskaper i dets daglige gjøremål. I takt med at minoritetsandelen i befolkningen stiger skjerpes kravet til politiets evne til å tjene en sammensatt befolkningsgruppe og tilpasse seg det nye samfunnet.

Politiet er en samfunnsaktør som er lett synlig i offentligheten. Større etnisk mangfold i politiet vil ha en signalfunksjon. Som serviceinstitusjon har politiet en bred kontaktflate mot et sammensatt publikum. De blir derfor rollemodeller, og det er sannsynlig at de vil kunne være bedre modeller for flere hvis mangfoldet i etaten var større. Dette vil sannsynligvis øke rekrutteringsgrunnlaget, som igjen kan øke politiets legitimitet i alle befolkningsgrupper, og gjennom det dempe den mistenksomhet som knytter seg til politiet i deler av minoritetsbefolkningen. Særlig vil dette gjelde møtet mellom politi og enkelte ungdomsgrupper.

I Utlendingsdirektoratets rapport *Bli du kalt rasist?* (2003) hevdes det at mange offentlig ansatte synes det er vanskelig å betjene et stadig mer mangfoldig publikum. I møte med den flerkulturelle befolkningen kan det oppstå tilspissede situasjoner der offentlig ansatte blir beskyldt for å diskriminere eller utøve rasisme.

Politiet møter minoriteter blant annet som offer, pårørende og gjerningsperson. Et samfunn med større variasjon krever økt rollebevissthet fra politiets side. For det første må begrepet 'mangfoldsperspektiv' gis større prioritet. Hva et 'mangfoldsperspektiv' er og hvordan dette kan sikres i operativ tjeneste er blant spørsmålene som må stilles. Innbefattet i dette ligger et initiativ for å øke rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn og sikre at de blir værende i etaten. For at begrepene 'trygghet', 'lov' og 'orden' skal forbli assosiert med politiet er det avgjørende å etablere et mangfoldsperspektiv som kan sikre tillit og bedre samarbeidet med alle grupper i befolkningen.

Som et ledd i etatens arbeid for å fremme inkludering og tilsetting av minoritetspersoner, ble konferansen «Politiarbeid i et multietnisk samfunn» avholdt høsten 2006 i regi av OMOD ved Politihøgskolen. Samtlige innledere hadde minoritetsbakgrunn og representerte ulike politistasjoner i England. Blant temaer som ble tatt opp var behovet for systematisk kartlegging av politiets praksis, rasistisk og seksuell trakassering, relasjonen mellom politiet og lokalsamfunnet, samt betydningen av tillit hos publikum. Dette er sentrale tema i relasjon til rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn til politiet.

### **4.3 Tillit**

Et kjennetegn ved det postmoderne samfunnet er omfattende og hurtige endringsprosesser. Endringer bidrar til ustabilitet og uforutsigbarhet. I følge Beck (1992) lever man i 'et risikosamfunn', og for å mestre de samfunnsmessige og institusjonelle endringer vil det være behov for kunnskap om og forståelse for tillitsbygging og tillitsrelasjoner på en ny måte. I vår sammenheng er tillitsbegrepet mest interessant når det forstås som en side ved profesjonsutøving.

'Tillit' er en grunnleggende forutsetning for profesjonsutøvelse i et demokratisk samfunn. Når befolkningen har tillit til autoriteter er det fordi de

tror autoritetene kan begrunne sine handlinger hvis de blir spurt, og på den måten kan rettferdiggjøre sine beslutninger. Det krever en kommunikativ yrkesutøvelse/etat ifølge Eriksen (2001). Han fremhever at «tillit er et sentralt begrep i forståelsen av profesjonenes samfunnsmessige rolle, både fordi de ivaretar noen kollektive goder som er ressurskrevende og fordi deler av deres arbeid ikke kan måles eksakt» (Eriksen 2001:77). Betingelser for tillitsbygging og tillitsrelasjoner blir enda viktigere i en multikulturell kontekst.

Tillitsbygging og tillitsrelasjoner kan analyseres i forhold til tre former for tillit: (1) 'implisitt tillit', (2) «ansiktløs» eller 'systemtillit' og (3) «ansiktsforankret» eller 'relasjonstillit' (Berg, 2002; Giddens, 1997).

1)'*Implisitt tillit*' forutsetter en underforstått kunnskap om felles normer og handlingsregler. Det henspiller på at alle må ha en viss grad av tillit til hverandre i en gitt kontekst. Mangfold utfordrer disse handlingsreglene på en ny måte, og dermed blir denne formen for tillit også utfordret.

I denne sammenheng er rapporten *Rekruttere og integrere personer med flerkulturell bakgrunn til politi- og lensmannsetaten* (2005), som er utarbeidet med representanter fra Politidirektoratet, Politihøgskolen og fra tre politidistrikt, interessant. Basert på tilbakemeldinger fra ulike politidistrikter har prosjektgruppen formulert to hovedhindringer for rekruttering og integrering av medarbeidere med minoritetsbakgrunn: (A) Usikkerhet om innvandrernes lojalitet til etaten, til norske verdier og til Norge, og (B) dårlige norskkunnskaper og manglende samfunns- og kulturforståelse. Når det gjelder det første punktet vektlegges det at politietaten er unik og forskjellig fra andre offentlige etater grunnet dets spesielle sikkerhetskarakter og ikke minst muligheten for bruk av våpen i tjenesten. Utrygghet knyttet til kollegers lojalitet til den norske stat og norske verdier hevdes å kunne skape motstand mot rekruttering av medarbeidere med minoritetsbakgrunn. Dette knyttes til dagens politiske realitet med internasjonal terrorisme og faren for lokale aktører.

Når det gjelder det andre punktet – svake norskkunnskaper og mangelfull kunnskap om norsk samfunn, arbeidsliv og natur – er man opptatt av at det kan skape problemer for utførelsen av arbeidet og bidra til en mer generell svekkelse av tillit og respekt.

Rapporten konkluderer med at innvendingene over kan være reelle problemstillinger, men påpeker at det også kan være et uttrykk for følelsesmessig og holdningsbasert fremmedfrykt, og at dette er et sammensatt og sensitivt tema som etaten må håndtere på en åpen og modig måte. Ved å tie skapes ekskludering og mistillit.

2)'Systemtillit' institusjonaliseres gjennom lover, regler, rettigheter og plikter. Med andre ord er det den legitime makten som tillit i denne sammenhengen relateres til. At politiet har en tillitsrelasjon til befolkningen er helt grunnleggende i et demokrati. Birkeland (2007) argumenterer i artikkelen *Politigeneralisten, den moderne staten og politiets legitimitet* at politiet ikke er en funksjon av, men en forutsetning for eksistensen av et moderne samfunn. Han knytter tillitsbegrepet til legitimitet og oppslutning, og hevder at hvis samfunnsmedlemmenes lovlidighet ikke er en konsekvens av dette, men av politiets effektivitet og frykten for å bli pågrepet ved lovbrudd, har vi *de facto* en politistat.

Denne forståelsen av politiet støtter begrunnelsen for vårt engasjement i opplæring av politiet i andre land. Norsk politis innsats på Balkan, i Afghanistan, Sudan, Liberia og en rekke andre land blir begrunnet med at et kompetent politi i disse landene er en viktig forutsetning for demokratibygging. Til tross for denne uttalte målsettingen knyttet til vårt engasjement ute, er det – i hvert fall sett utenfra – lite refleksjon knyttet til denne side ved politiets rolleutforming og arbeidsoppgaver hjemme.

Makt og tillit både truer og forutsetter hverandre. Dersom man har makt kan man alltid overkjøre behovet for tillit og tvinge frem ønsket handling hos andre. I et demokrati må makt bygges på et utvidet grunnlag og

reflektere samfunnsutvikling og kunnskapsnivå i befolkningen. Pluralisme og fragmentering kan ikke møtes med en ensrettet og statisk organisasjon. Innenfor en slik betraktningsramme kan ikke politiet få utført sine oppgaver hvis de ikke har tillit i alle deler av befolkningen. De er avhengig av informasjon, publikumssamarbeid og sosial aksept.

3) *'Relasjonstillit'* fokuserer på kommunikasjon og samhandling. Det er en utbredt oppfatning at politiet må ha tillit innenfor de gruppene de ønsker å rekruttere fra. Med en uttalt målsetting om å rekruttere minoritetsungdom er det derfor viktig at politiet har høy status i disse miljøene, og tilsvarende uheldig når denne tilliten ikke er til stede eller settes på prøve.

«We can't plan and act if we are not measuring» var beskjeden fra Manny Bharot<sup>3</sup> da han i 2007 var innleder på et seminar ved Politihøgskolen. Bharot arbeider med opplæring i politietaten i forhold til «race relations», er tilknyttet operativ tjeneste i Leicester og har over 20 års erfaring fra politiet. Kunnskap er grunnleggende for å vite i hvilken grad politiet likebehandler minoritet og majoritet både innad og utad, og om det er slik at politiet driver «overpolicing and underprotecting» i forhold til visse befolkningsgrupper. Er det for eksempel slik at politiet på enkelte områder er ekstra iherdig overfor minoritetsbefolkningen (for eksempel i forhold til kontroll), mens de i andre henseende ikke yter samme service til denne befolkningen? Dersom minoritetsbefolkningen opplever at de er «overpoliced and underprotected», kan det tenkes at denne gruppen blir svært vanskelig å rekruttere fra.

Det er to forhold vi vil gå nærmere inn på, og som belyser denne problemstillingen. Det ene er minoritetsungdoms opplevelse av møtet med politiet på gata, såkalte «stopp og sjekk» situasjoner. Det andre er enkeltsaker med stor mediedekning der politiet beskyldes for diskriminerende og rasistisk tjenesteutføring.

---

<sup>3</sup> Bharot, M.: «Proaktiv holdning og brobygging mellom politi og minoritetsmiljøer». Konkrete eksempler fra politiet i Leicester, konferanse i Oslo 19.10.2006.

I boken *Tatt for en annen* drøfter Sollund (2007) minoritetsbefolkningens tillit til politiet slik den fremkommer i refererte undersøkelser og eget intervjumateriale. Tilliten til politiet varierer mellom ulike minoritetsgrupper, men gjennomgående rapporteres det at minoritetsungdom opplever at de – i større grad enn andre – blir stoppet og sjekket av politiet. Det er imidlertid ikke påvist at politiets handlingsmåte medfører et tillitstap som får følger for andre tillitsarenaer. For samtidig som mange referer at «stopp og sjekk» situasjonene kan oppleves både ubehagelige og urettferdige, er det andre undersøkelser som viser at politiet har tillit i den forstand at også denne gruppen ville be om bistand fra politiet hvis de trengte hjelp. Det ser dermed ut som tillit – forstått som troen på at politiet kan hjelpe i en gitt situasjon – har et noe annet innhold enn når det er snakk om det direkte møtet mellom politi og minoritetsbefolkning i kontrollsituasjoner.

For å forstå denne tilsynelatende motsetningen er det nødvendig å diskutere konkurrerende tilnærminger til begrepet, der man skiller mellom å føle, ha eller vise tillit (Berg, 2005). Å *føle* tillit reserveres til de situasjoner der det er følelser eller intuisjon som avgjør tillitsrelasjonen. Å *ha* tillit viser til en akkumulert tillitstilstand basert på kunnskap og kjennskap, mens det å *vise* tillit er en handlingstype tilsvarende en mer eller mindre bevisst og strategisk plassering av tillit.

I forståelsen av tillitsbegrepet over er det de to siste tilnærmingene som er av interesse. «Sjekk og stopp» situasjonene gir erfaringer (kjennskap og kunnskap) som tilsier at det ikke er grunn til å ha tillit til politiet, og tillitsrelasjoner bygget på å *ha* tillit settes på prøve. Dette endrer seg hvis man selv kommer opp i en kritisk situasjon der man trenger hjelp. Da vil en mer strategisk vurdering av hvilke handlingsalternativer som finnes være avgjørende. Resultatet kan bli at man *må vise* tillit til politiet – forutsetningen for å kunne innta en annen posisjon krever reelle alternativer, og de finnes i prinsippet ikke.

Det andre forholdet som er egnet til å skape mistillit i minoritetsbefolkningen er enkeltsaker med stor mediedekning der politiet tillegges

rasistiske motiver. I løpet av 2007 var det flere slike saker; en var da Ali Farah ble slått ned i Sofienbergparken i Oslo. Ambulansen nektet å ta han med og politiet som var til stede betegnet han som «neger»<sup>4</sup> og ba om identifikasjon. En annen sak er arrestasjonene av Eugene Obiora i 2006. Han døde som en følge av det han ble utsatt for. Svenske Robert Michael Aconcha-Kohn døde av kvelning under en arrestasjon i Oslo høsten 2004.

I en reportasje i Dagsrevyen (13.6.2007) belyses minoritetsmiljøenes sviktende tillit til politiet. Innvandrere i Norge forteller at de er redde for politiet på grunn av flere dødsfall etter pågripelser av personer med minoritetsbakgrunn de siste årene. Dette var tema på en samling for afrikanske ungdommer i Oslo, der det fremgikk at tilliten til politiet er tynnslitt i miljøet, og at spesielt foreldre til minoritetsungdom er skremt. En ungdom refererer foreldrenes råd:

(...) hvis dere kommer i trøbbel, vær forsiktig med å ringe politiet. Prøv å ordne det på fredelig vis før dere ringer, la det være siste utvei!

Anita Rathore i Organisasjonen Mot Offentlig Diskriminering (OMOD) som ble intervjuet i samme reportasje, mente å se en tendens til at politiet gikk hardere ut mot minoritetsbefolkningen enn andre. Justisminister Knut Storberget svarte på kritikken ved å forsikre om at denne frykten skal tas på alvor. Han trodde ikke politiet bruker makten sin skjevt, men påpekte at det ikke kan prutes med tillitsbarometeret til politiet, som lenge har nytt stor tillit blant befolkningen.

Hvis enkelte grupper føler de blir negativt forskjellsbehandlet, vil det mest sannsynlig oppleves krenkende og føre til tillitstap i forhold til politiet. Men tillitstapet kan også oppstå hos personer som ikke tilhører den eller de krenkede gruppene, fordi man stiller spørsmål ved politiets profesjonalitet. På den måten kan diskriminerende praksis i politiet virke inn på rekrutteringen til politiutdanning generelt.

---

<sup>4</sup> Likestillings- og diskrimineringsombudet (2008).



### *Innovasjonstillit*

Svensk politi har utfordret forståelsen av tillitsbegrepet i et rekrutteringsprosjekt de kaller *Spira*. Vi har valgt å gi denne formen for tillit merkelappen 'innovasjonstillit', fordi de prøver ut grenser for tillit gjennom innovasjon. På nettsidene til *Polisen* (2008) kan man lese at Spira er et prosjekt som Södertälje politidistrikt har jobbet med siden 2005, der 17 ungdomskriminelle med utenlandsk bakgrunn fikk tilbud om tjeneste i politiet. Hensikten er å få ungdom med minoritetsbakgrunn interessert i politiyrket og søke seg til Politihøgskolen. Samtidig skal de fungere som rollemodeller for øvrig minoritetsungdom og gjøre politiet til et forbilde i lokalmiljøet.

Prosjektet møtte mye motstand i starten. En del politifolk så det som urettmessig særbehandling av innvandrere og forsøkte å stoppe prosjektet. I dag beskrives prosjektet som en kjempesuksess. 5 av de 17 ungdommene er kommet inn på Politihøgskolen, 6 har fått faste sivile stillinger i politiet, 4 er midlertidig ansatt og 2 har sluttet etter eget ønske. Dette har sterk symbolverdi, og Rikspolisstyrelsen har søkt om midler for å utvide prosjektet til Stockholm, Vestre Götaland og Skåne.

Fylkespolitimester i Stockholm, Carin Götblad, sier både politiet og ungdommene forteller om hvordan fordommene forsvant da de begynte å jobbe sammen. Det fremheves at mange innvandrere, spesielt kvinner, følte seg tryggere når de fikk snakke med en person på sitt eget språk på politistasjonen.

Det er flere eksempler på hvordan svensk politi jobber innovativt for å motvirke diskriminering. Stockholmspolitiet forteller de iblant lar ulike minoritetsgrupper være ekstra synlige for å provosere frem en debatt, som året da «Gaypolisen» gikk i uniform i Pride-paraden. I tillegg har de volontørvirksomhet der flere hundre frivillige med ulik bakgrunn hjelper politiet. Det er nylig påbegynt et arbeid med ungdomsvolontører. Mange

har dårlig erfaring med politiet fra opprinnelseslandet og tanken er at volontørene kan være et bindeledd mellom svensk politi og minoritetsbefolkningen. For mange kan det være lettere å betro seg til en person med tilsvarende bakgrunn på sitt eget språk.

# 5

## Kompetanse

'Kompetanse' er et sosialt konstruert begrep, og synes å få meningsinnhold avhengig av hvilken sosial sammenheng det brukes i (Rogstad, 1995:49). Det foreligger ikke en fast definisjon av begrepet 'kompetanse' eller noen standard for hvordan ulike former for kompetanse skal sammenlignes. Det er viktig å problematisere kompetansebegrepet fordi ulike betydninger og bruk av begrepet har en funksjon i det de både åpner og lukker for aksept og anerkjennelse.

Mangfoldighet utfordrer den tradisjonelle måten å se 'kompetanse' på slik at det blir nødvendig å se begrepet i en utvidet og flertydig sammenheng.

I et kunnskapssamfunn tillegges individets kompetanse stadig mer vekt. En økende oppmerksomhet rundt 'kompetanse' i form av 'kontinuerlig læring' fremheves som en forutsetning for å takle de stadig hurtigere omstillingene i arbeidslivet. Kunnskaper, ferdigheter og evner utgjør kjernekomponenter i kompetanse på individnivå. Det hersker imidlertid noe større uenighet om hvorvidt holdninger, i betydningen meninger, innstillinger og verdier, bør betraktes som en integrert del av kompetansebegrepet.

På lignende måte drøfter Oskal<sup>5</sup> betydningen av innholdet i kompetansebegrepet i forhold til 'formell kompetanse' og 'realkompetanse'. Hans utgangspunkt er offentlige dokumenter og Stortingsmeldinger som har

---

<sup>5</sup> Oskal, N.: Kompetansebegrepet. Seminarart. Samisk høgskole, Nordisk samisk institutt, Kautokeino, 15.5.2000.

utredet begrepet. Disse politiske føringer danner handlingsmønstre for praksis. NOU 1997:25 *Ny kompetanse* bruker 'realkompetanse' som et samlebegrep om all kunnskap, ferdigheter, holdninger og innsikt et menneske innehar. Den kan være tilegnet gjennom utdanning og organisert læring, egenlæring, arbeid, familieliv og deltakelse i organisasjons- og samfunnsliv o.l. Realkompetansen kan være dokumentert eller ikke-dokumentert. Dokumentasjonen kan bestå av vitnemål, kursbevis, sertifikater, stillingsbeskrivelser osv. Den delen av realkompetansen som er knyttet til det offentlige utdanningssystemet eller gjennom offentlig anerkjennelse kalles 'formell kompetanse'.

Som vi ser drøftes kompetansebegrepet i en helhetlig sammenheng. Utredningen prøver å finne frem til ordninger som gjør det mulig å sammenligne realkompetanse (uformell) med den offentlige utdanning. Målet er å få vurdert hvilket innhold, nivå og omfang i det offentlige systemet den uformelle kompetansen kan sidestilles med.

Stortingsmelding nr. 42 (1997-98) *Kompetansereformen* skiller derimot mellom realkompetanse og formell kompetanse:

Realkompetanse brukes om all den kompetanse en person har skaffet seg gjennom betalt eller ubetalt arbeid, etterutdanning, fritidsaktiviteter og annet, og som kommer i tillegg til den kompetansen vedkommende har dokumentert gjennom grunnutdanning. ... Grunnutdanning brukes om all formell kompetansegivende opplæring på trinnene grunnskole, videregående opplæring og høyere utdanning, uavhengig av om de som tar utdanning er barn, unge eller voksne, og på hvilket tidspunkt de gjennomfører opplæringen.

Stortingsmeldingen operer dermed med dikotomien formell/uformell kompetanse. Dette vil medføre en ignorering av viktige sider ved kompetanseforståelsen, nemlig hvordan kompetanse formidles. Konsekvenser ved en slik forståelse er at profesjoner vil tendere mot å verdsette formell kompetanse fremfor å betrakte den formelle og uformelle som to typer ressurser som kan vurderes som individets samlede ressurser eller kompetanse. Selv om NOU'en og stortingsmeldingen definerer kompetanse ulikt,

er hensikten å gjøre kompetansebegrepet sammenlignbart og kommuniserbart. Utfordringen ligger med andre ord i å finne gode og sikre dokumentasjonsordninger for uformell kompetanse slik at den kan bedømmes på lik linje med formell kompetanse.

### *Erfaringsbasert kompetanse*

Reichborn<sup>6</sup> problematiserer kompetansebegrepet gjennom å se på de ulike tilnærminger til kompetanse som bedrifter og organisasjoner benytter seg av. Hans kritikk går ut på at bedrifter er altfor opphengt i formell kompetanse som en nøkkel til suksess og glemmer å utnytte erfaringsbasert kompetanse som er definert til:

- At kompetanse er et individuelt fenomen.
- At den betegner en kvalitet enkeltpersoner har – det er så og si noe folk har «i sekken».
- At det dreier seg om hva folk har lært, dvs. hva de vet.

Reichborn mener bedrifter i for stor grad er opptatt av at kompetanse skal kunne systematiseres og struktureres som en beholdning, og at kompetansekartlegging begrenses til identifisering av behov, kompetansegap, plan for kompetanseoppbygging og utnyttelse. Han hevder denne tilnærmingen medfører at kompetansen i organisasjoner formaliseres og oppmerksomhet rettes mot ulike typer av tiltak, påfyll av kompetanse og deretter bruksverdi i stedet for utvikling av den enkelte medarbeiders erfaringskompetanse.

'Uformell kompetanse' er noe vanskeligere å definere i det den beskriver mer vag og implisitt kunnskap. Et viktig poeng er at man i de fleste tilfeller ikke kan språkfeste uformell kompetanse. I denne sammenheng forstås uformell kompetanse som en type ressurs som består av innsikt i grunn-

---

<sup>6</sup> Reichborn, A.N.: Fra kompetanse til dyktighet. Seminarart.15.5.2000

leggende koder og verdier i kjente sosiale systemer som relasjonelle forhold og samhandlingsmønstre, kulturell forståelse og forståelse for hvordan utdanningssystem og arbeidsliv fungerer. Kompetansen erverves gjennom ulike sosialiseringprosesser og er viktig for den enkelte i forhold til innpass og mestring av utdanning, yrkesliv og ulike former for sosiale relasjoner. Den uformelle kompetansen beskrives også som 'taus kunnskap'.

### *Kulturell kompetanse*

Slik 'taus kunnskap' må betraktes som en type kompetanse som er sann for det enkelte individ som har den. Denne kunnskapen eller kompetansen handler om erfaring, innsikt, begreper og identifikasjon. Poenget med den er at den er «taus» men samtidig artikulert i den forstand at den er kroppsliggjort som legemlige vaner. Denne 'tause kunnskapen' kan knyttes til Bourdieus habitusbegrep (1995) som forklarer hvordan folk forholder seg til og beveger seg i verden. 'Habitus' kan beskrives som en kroppsliggjort kunnskap eller kompetanse som styrer ens tanker, følelser og handlinger, og som internaliseres gjennom sosialiseringprosesser. Derfor er den ikke bare et regelverk man følger blindt, men en måte å leve i verden på som gir rom for improvisasjon. Gjennom habitus dannes det allmenne skjemaer som kan varieres alt etter hvilken situasjon man er i.

Senere i rapporten introduserer vi begrepet som vi har kalt 'oppvekstkompetanse', som er en kombinasjon av 'erfaringsbasert kompetanse' og 'kulturell kompetanse'.

### *Kompetanse i et maktperspektiv*

Weber (1971) definerer makt som et eller flere menneskers evne til å få gjennomslag for sin vilje i en sosial situasjon. Makthavernes stilling hos Weber var basert ikke så mye på kontroll av materielle ressurser, men på en form for overtakelse. Overtakelsen skulle overbevise folket om at makten var nødvendig og moralsk riktig. Weber skrev om makt og legitimering

av makt innenfor tre ulike herredømmer: karismatisk, tradisjonelt og legalt. Innen et legalt herredømme er makt og autoritet basert på spesialiserte kunnskaper som gir status i et byråkrati.

Det kan være viktig å skille mellom 'formell' makt og 'uformell' makt. 'Formell makt' bygger på definerte og aksepterte maktkilder. 'Uformell makt' dreier seg om evne til å få sin vilje igjennom selv om det egentlig er andre som har den formelle makten.

I en nyere forståelse av 'makt' skiftes fokuset over fra å betrakte makt som noe man kan ha eller makt som en vilje man kan påføre andre, til å se makt som et produkt av samhandling. Både Foucault og Bourdieu er opptatt av dette, og for begge disse er makt noe relasjonelt.

Foucault (sitert i Sandmo 1999) snakker om 'viljen til sannhet' når han snakker om diskursen som blir ført av den som har rett til det, er i den rette posisjonen, har et bestemt blikk og en bestemt funksjon. Han mener at 'sannheten' skapes i diskursen og støtter seg på institusjonelt grunnlag. Den blir forsterket og videreført i kraft av et sett av praksiser og den lærer oss om likhetsforhold og ulikhetsforhold i våre fremgangsmåter, men vi er uvitende om at dette også har til oppgave å utelukke. For eksempel sier han at innenfor hvert samfunn vil man finne et sannhetsregime og en overordnet sannhetspolitikk. Man vil finne ulike typer av diskurs som man aksepterer og tar for sanne. I tillegg vil man også ha ulike mekanismer for å avgjøre hva som er sant og hva som er ekte. Dersom noe avviker vil man sette inn sanksjoner. I tillegg vil man tildele en status til dem som er autorisert til å fortelle hva som er sant. Med andre ord, sannhet og virkelighet er begge omstridte, foranderlige og objekter for diskursiv kontroll.

På et overordnet systemnivå har staten i kraft av sin kompetanse og stilling formell makt til å føre diskursen. Den har monopol på visse samfunnsområder og utøver makten gjennom lovgivning og institusjonalisering av visse områder. Staten definerer diskursens orden og bestemmer hva som

er rett og galt og hva som er tillatt eller ikke tillatt. Offentlig forvaltning i Norge har etter hvert blitt spesialisert slik at hvert forvaltningsorgan bare kan fatte vedtak på sitt saksområde. Hvis staten bestemmer å legge myndighet til et forvaltningsorgan, så sier loven hvem som er den rette vedkommende til å forvalte den aktuelle sak. I vårt tilfelle vil en slik forvaltningsoppgave delegeres til Justisdepartementet og videre til Politidirektoratet. De formelle krav, prosedyrer og reglementet rundt opp- tak til Politihøgskolen blir formalisert i lov og regelverk som fastsetter rammer for minimumskrav i forhold til opptak.

### *Generalistkompetanse*

Stortinget har vedtatt at politiet skal være *generalister*, uten at det nødvendigvis er klart hva dette innebærer. Birkeland (2007) problematiserer begrepet og definerer en 'generalist' som en som er spesielt dyktig på generell kunnskap og generelle ferdigheter, og argumenterer for at dette er en særlig viktig kunnskaps- og praksisform i en samfunnsinstitusjon som politiet. Han vektlegger at 'generalisten' ikke må forveksles med «altmuligmannen» eller «tusenkunstneren», en person som besitter svært lite kunnskap om svært mye og som i praksis ikke kan brukes til særlig mange oppgaver. Politiets praksisfelt vokser både i bredde og dybde i takt med økt kunnskap, kontinuerlig teknologisk utvikling samt endringer i samfunnsforhold, som tema for denne rapporten; en stadig mer flerkulturell og sammensatt befolkning. Enkelte har hevdet at generalistens tid er forbi. Birkeland hevder imidlertid at å utdanne politiet til generalister ikke står i kontrast til kravet om spesialisering og spisskompetanse. Det er behov for begge deler forutsatt en fruktbar forståelse av begrepene. Birkeland går inn for et generalistbegrep der *allsidighet* er stikkordet. Å ha allsidige, dvs. mange og varierte kunnskaper og ferdigheter innen et felt, innebærer å ha *annerledes* kunnskaper og ferdigheter enn om man var spesialist på de samme tingene. Allsidigheten dreier seg ikke om å kunne litt om mye, en utvendig summering av et større



antall ferdigheter. Det er allsidigheten i seg selv som innebærer at den som besitter den har kunnskap og ferdigheter på et annet nivå som gir han eller henne mulighet til å vurdere en situasjon på en rikere og mer helhetlig måte enn en spesialist. I kraft av dette ligger at generalisten er reflektert og sannhetssøkende, en som ikke uten videre aksepterer yrkeskulturens erklærte sannheter og begrep om sunn fornuft. Slik allsidighet kan også forstås som en type analytisk kompetanse. Utvikling av denne type generalistkompetanse kan bidra til å opprettholde politiet som en allmenn institusjon med høy grad av legitimitet i fremtiden.

### **5.1 Minoriteter og utdanning**

Fra slutten av 1960-tallet har innvandring fra land utenfor Europa gjort det norske samfunnet stadig mer flerkulturelt. Etter 2. verdenskrig kom flyktningene fra Øst-Europa, senere økte arbeidsinnvandringen fra både Europa og resten av verden. Etter at det ble stopp for arbeidsinnvandring i 1975, har antallet flyktninger fra ikke-vestlige land økt. Med EU-utvidelsen har innvandring fra Polen økt markant de siste to årene.

Statstisk Sentralbyrå (2007) opplyser at innvandrerbefolkningen i Norge i 2007 består av 460 000 personer. Disse utgjør 9,7 prosent av den totale befolkningen. Antallet førstegenerasjonsinnvandrere i Norge er 380 000. Antallet andregenerasjonsinnvandrere eller etterkommere født i Norge med to utenlandske foreldre er nær 80 000. Om lag 56 000 personer har bakgrunn fra andre nordiske land. 57 000 kommer fra resten av Vest-Europa og Nord-Amerika, 100 000 fra Øst-Europa mens drøye 250 000 har bakgrunn fra Tyrkia og land i Asia, Afrika og Sør-Amerika. 45 prosent av innvandrerbefolkningen har norsk statsborgerskap.

Det bor innvandrere i alle landets kommuner og disse har bakgrunn fra mer enn 200 ulike land. Oslo har den største andelen, med 140 000, 25 prosent av befolkningen. I absolutte tall bor det færrest personer med

innvandrerbakgrunn i Nord-Trøndelag, Finnmark og Sogn og Fjordane, som også er blant fylkene med lavest folketall (Forgaard 2006).

Økningen i innvandrerbefolkningen gjenspeiles ved landets høyskoler og universiteter der man finner flere og flere studenter med innvandrerbakgrunn. For ungdommene med ikke-vestlig bakgrunn utgjør tilknytning til arbeidsliv og utdanning grunnleggende arenaer for integrasjon (Olsen 2006). Stort mangfold og sterk motivasjon for utdanning karakteriserer ungdom med etnisk minoritetsbakgrunn i norsk utdanning. Spørsmålet er likevel om andelen av innvandrerungdom er vesentlig lavere enn andelen ungdom uten innvandrerbakgrunn. Og om førstegenerasjonsinnvandrere og etterkommere er ulike med hensyn til utdanningsadferd. I artikkelen «Ungdom med innvandrerbakgrunn i norsk utdanning – ser vi en fremtidig suksesshistorie?» skriver Støren (2005) at en betydelig andel førstegenerasjonsinnvandrere med ikke-vestlig bakgrunn er verken registrert med fullført grunnskole eller som deltakende i videregående opplæring. Videre er prestasjonsforskjellene mellom førstegenerasjonsinnvandrere som faktisk er i videregående opplæring og majoritetsungdom forholdsvis store. Noe av denne forskjellen kan tilskrives ulikheter i bakgrunnsforhold målt ved foreldrenes utdanningsnivå, inntekt og arbeidsmarkedstilknytning. Og andelen som fullfører på normert tid kan være påvirket av sosiale og familiære bakgrunnsforhold. Allikevel ser man at andelen minoritetsungdom som velger videregående opplæring har økt mye de siste tiår, og overgangen til høyere utdanning er særlig stor blant minoritetsungdommen.

### 5.1.1 Rekruttering til høyere utdanning

I NOU 2000:14, *Frihet med ansvar*, oppfordret Mjøs-utvalget utdanningsinstitusjonene til å utnytte innvandrernes ressurser og kompetanse på en bedre måte. Noen av de viktigste forslagene utvalget kom med var at informasjons- og veiledningstjenesten i videregående opplæring og i høyere utdanning bør styrkes overfor minoritetsgruppene. NOU'en under-

streker videre at det bør satses mer på forskning rundt situasjonen for innvandrerne i samfunnet, og spesielt med henblikk på de forholdene som er avgjørende for ungdommens valg av utdanning. Det bør vurderes å sette i verk målrettede tiltak for å rekruttere studenter med landbakgrunn som er mest underrepresentert i høyere utdanning. Den enkelte institusjon i høyere utdanning bør etablere egne handlingsprogrammer som kan møte den utfordringen som studenter med en annen kulturbakgrunn representerer. De fleste av disse forslagene er fulgt opp.

I 2008 kom NOU 2008:3, *Sett under ett*, som utpeker tre områder der den etniske balansen i høyere utdanning representerer en utfordring; rekrutteringen, gjennomføringen og overgangen fra høyere utdanning til arbeidsmarkedet. Når det gjelder rekruttering hevder utvalget at få unge med minoritetsbakgrunn studerer på fagområder der samfunnsmessige hensyn tilsier at det bør være et større etnisk mangfold. Politikutdanningen fremheves i den sammenheng, og utvalget påpeker at universitetene og høyskolene har et ansvar for at studentmassen avspeiler at samfunnet er blitt mer flerkulturelt. Det finnes ikke tilfredsstillende nasjonal statistikk på gjennomføring, men frafallstallene fra videregående opplæring samt Høgskolen i Oslos egne data tyder på at studenter med minoritetsbakgrunn har større problemer med å gjennomføre studiene enn andre.

Støren (2005) skriver at hele 20 prosent av 18 år gamle førstegenerasjonsinnvandrere med ikke-vestlig bakgrunn ikke tar del i videregående opplæring og er heller ikke registrert med fullført grunnskole. Mange av disse har kun bodd i Norge en kort tid. Samtidig øker andelen førstegenerasjon 16-18 åringer som tar videregående fra 60 prosent i 1994 til 71 prosent i 2003. Tilsvarende andel i 2003 blant etterkommere i alderen 16-18 år var 88 prosent. Blant elever uten innvandrerbakgrunn i samme aldersgruppe var andelen 92 prosent i 2003.

Frafallet i videregående opplæring blant ikke-vestlige innvandrere er stort. Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (2008) opplyser at hele 45 prosent

av elevene med ikke-vestlig bakgrunn ikke fullførte videregående opplæring i 2002. Skolen anses som en viktig arena for integrering og forebyggende arbeid, og for å redusere frafallet har direktoratet opprettet 30 minoritetsrådgiverstillinger i 2008. Rådgiverne skal bidra til at flere minoritets elever fullfører videregående skole og går over til høyere utdanning eller arbeid. Hver minoritetsrådgiver har tjenestested ved en eller flere videregående skoler med mange minoritetspråklige elever.

Støren (2005) viser at blant minoritets elever som har fullført videregående utdanning, er motivasjonen for å ta høyere utdanning svært sterk. Her er det like stor andel etterkommere og førstegenerasjonsinnvandrere med ikke-vestlig bakgrunn som blant majoritets elever som er i høyere utdanning ett år etter videregående. Minoritets elevene ser dessuten ut til oftere å gå direkte fra videregående til høyere utdanning.

I følge Henriksen (2006) var det pr 1. oktober 2000 over 4 000 studenter med innvandrerbakgrunn i alderskullet 19 til 24 år som tok høyere utdanning. De utgjorde da mer enn 4 prosent av alle studentene i denne alderen. Fem år senere utgjorde de nær 7 000 studentene med innvandrerbakgrunn rundt 7 prosent av studentene. Hele 6 000 av studentene hadde ikke-vestlig bakgrunn, 6 prosent av alle studenter. Rundt 1 550 var etterkommere med ikke-vestlig bakgrunn.

Ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere tar fremdeles høyere utdanning i mindre grad enn resten av befolkningen. Henriksen (2006) oppgir at nær 18 prosent av alle ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere mellom 19 og 24 år tok per 1. oktober 2005 høyere utdanning, mot nær 31 prosent i hele befolkningen. Ikke-vestlige etterkommere drar imidlertid gjennomsnittet for innvandrerbefolkningen opp; 32,4 prosent av alle ikke-vestlige etterkommere i samme alder studerte ved en høyskole eller et universitet. At førstegenerasjonsinnvandrere henger etter, kan delvis skyldes at noen befinner seg i grunnskole eller i videregående skole dersom de har manglende skolegang fra opprinnelseslandet. I eldre stu-

dentkull er førstegenerasjonsinnvandrere relativt sett bedre representert enn blant de yngre studentene.

Tilbøyeligheten til å ta høyere utdanning varierer fra land til land. Henriksen (2006) skriver at høyest studietilbøyelighet har innvanderbefolkningen med kinesisk (59 prosent), indisk (41 prosent) og bosnisk (37 prosent) bakgrunn. Lavest studietilbøyelighet har de med irakisk (8 prosent), tyrkisk (10 prosent) og chilensk (17 prosent) bakgrunn. Da denne statistikken ikke skiller mellom ulike grunner for innvandring, er dette tall som bør tolkes med forsiktighet. For det første er det naturlig at nyankomne flyktninggrupper, som irakerne, i mindre grad befinner seg i høyere utdanning enn eksempelvis inderne, som har lengre botid. For det andre blir innvandrere på studentvisum en del av statistikken på lik linje med flyktninger fra Irak. Land som Kina og Russland, samt en del afrikanske land, kommer derfor heldig ut fordi mange personer fra disse landene reiser til Norge nettopp for å studere. I 2005 ga UDI 309 utdanningstillatelser til kinesiske studenter i alle aldre, mens det var 351 førstegenerasjonsinnvandrere fra Kina i alderen 19-24 år som tok høyere utdanning per 1. oktober 2005. Tilsvarende tall for Russland var 165 og 345. Her er det imidlertid verdt å bemerke at etterkommere med kinesisk bakgrunn, som riktignok er en liten gruppe, faktisk har en studietilbøyelighet på hele 60 prosent. Dette er personer som er født i Norge og som altså ikke har kommet til Norge primært for å studere.

Få landgrupper har lang nok botid i Norge til at et større antall etterkommere har nådd aldersgruppen 19 til 24 år. De med pakistansk, vietnamsk, tyrkisk, indisk, og polsk bakgrunn er imidlertid mange nok til at man kan si noe fornuftig om etterkommernes studietilbøyelighet i forhold til førstegenerasjonsinnvandrerne. For de fleste av disse landgruppene er studietilbøyeligheten omtrent dobbelt så stor blant etterkommerne som blant førstegenerasjonsinnvandrerne.

For eksempel befinner nær to av fire (eller 280 av 600) vietnamske etterkommere seg i høyere utdanning mot bare nær en av fire (eller 271

av 1 158) førstegenerasjonsinnvandrerne fra Vietnam. Blant dem med tyrkisk bakgrunn er det også vanligere blant etterkommerne enn blant førstegenerasjonsinnvandrerne å studere. Både etterkommerne (15 prosent) og førstegenerasjonsinnvandrerne (7 prosent) fra Tyrkia har imidlertid mye lavere studietilbøyelighet enn de fleste andre innvandrergruppene.

### *Kjønn*

Henriksen (2006) hevder at som blant befolkningen for øvrig, er det også i den ikke-vestlige innvandrerbefolkningen mer vanlig at kvinner studerer enn at menn gjør det. For de fleste landene gjelder dette så vel førstegenerasjonsinnvandrere som etterkommere. For eksempel har kvinnelige etterkommere med tyrkisk bakgrunn dobbelt så stor studietilbøyelighet som mennene. Også kvinnelige etterkommere med pakistansk bakgrunn tar i større grad utdanning enn menn med samme bakgrunn. Mens hver tredje kvinnelig etterkommer tar høyere utdanning, gjelder det samme hver fjerde mannlig etterkommer med pakistansk bakgrunn.

### *Profesjonsutdanning versus akademisk utdanning*

Henriksen (2006) sier de fleste studenter, med og uten minoritetsbakgrunn, befinner seg innenfor fagretningene økonomiske og administrative fag, naturvitenskaplige fag, håndverksfag og tekniske fag, og helse- sosial- og idrettsfag. Disse fagene er imidlertid relativt mer populære blant minoritetsstudenter, og rundt 1300 av disse mellom 19 og 24 år befant seg i 2005 innenfor disse studieretningene. De utgjorde 6-7 prosent av alle studentene. Det kan dermed hevdes at minoritetsungdom velger forholdsvis tradisjonelt når det gjelder utdanning. Relativt få minoritetsstudenter velger ulike former for lærerutdanning, mens apotek- og tannhelsefag er forholdsvis populært. Innvandrertettheten er også relativt høy på naturvitenskaplige og tekniske fag som matematikk, statistikk, fysikk, kjemi og biologi, der 8,4 prosent av alle studenter i alderen 19-24 år har ikke-vestlig bakgrunn.

Medisin- og jusstudiet er utdanninger med høy status som kvalifiserer til klart definerte yrker. Per 1. oktober 2005 studerte 2200 personer mellom 19 og 24 år medisin, innvandrere med ikke-vestlig bakgrunn utgjorde 8,3 prosent av disse. Av jusstudentene utgjorde minoritetsstudentene 5 prosent. Disse valgene kan indikere en preferanse for profesjonsrettet fremfor akademisk utdanning blant ikke-vestlig innvandrungdom. Profesjonsutdanning er yrkeskvalifiserende utdanning, eksempelvis sykepleie, teologi, sivilingeniørstudier, politi- og lærerutdanning i tillegg til medisin og jus som nevnt ovenfor.

### *Rekrutteringstiltak ved universiteter og høyskoler*

Flere høyere utdanningsinstitusjoner arbeider med å rekruttere og følge opp minoritetsstudenter, spesielt har Universitetet i Oslo (UiO) og Høgskolen i Oslo (HiO) engasjert seg.

UiO opprettet i 2003 det fire-årige prosjektet MiFA («Minoriteter i Fokus i Akademia») med målet å øke antallet studenter med minoritetsbakgrunn, legge til rette for et flerkulturelt studiemiljø og få flere minoritetsstudenter ut i arbeidslivet. MiFA har inngått samarbeid med et utvalg videregående skoler, ungdomsskoler og et voksenopplæringscenter basert på antall elever med minoritetsbakgrunn og beliggenhet. Hensikten er å drive motivasjons- og rekrutteringsaktiviteter. Felles for alle aktivitetene er at erfarne masterstudenter ved UiO er tilknyttet prosjektet for å fungere som gode rollemodeller. Fra januar 2008 ble MiFAs arbeid en del av universitetets daglige drift og gikk dermed fra å være et prosjekt til å bli et permanent arbeid (Universitetet i Oslo 2008).

HiO driver nettforumet MaiA – Mangfold i Akademia, som ble opprettet under prosjektet «Minoriteter i Profesjonsutdanning» ved skolen i 2004. Nettbladet utgis fire ganger i året og har ca. 460 abonnementer over hele landet. Hensikten er å utveksle og spre erfaring og kunnskap om rekruttering og inkludering av etniske minoriteter i høyere utdanning. Dette

angår ikke bare utdanningsinstitusjonene, men også myndighetene, skolene og alle private og offentlige aktører som jobber med integrering og kvalifisering av både unge og voksne med minoritetsbakgrunn. Det angår også arbeidsgivere som har behov for kvalifisert arbeidskraft med noen ekstra ressurser (Høgskolen i Oslo 2008).

### 5.1.2 Rekruttering til politiutdanning

Politihøgskolen er den sentrale utdanningsinstitusjonen for politi- og lensmannsetaten i Norge med et høgskolestyre som øverste organ. Høgskolen sorterer under Politidirektoratet. Med virkning fra 18. juni 2004 ble Politihøgskolen delvis innlemmet under lov om universiteter og høyskoler, og fikk dermed faglige fullmakter på linje med andre høyskoler. Samtidig fikk Politihøgskolen rett til å tildele bachelorgrad med 180 studiepoeng ved fullført 3-årig grunnutdanning. Fra og med høsten 2006 tilbyr skolen et treårig masterprogram i politivitenskap.

Undervisningen i 1. og 3. studieår foregår ved høgskolen, mens det 2. året i utdanningen er et praksisår, der studentene er fordelt i grupper på opplæringsenheter i politidistrikter rundt om i landet.

I studieåret 2007/2008 har Politihøgskolen i alt ca. 1150 studenter i grunnutdanningen fordelt på Oslo og Bodø. Av disse er 360 studenter ute i praksis i 2. studieår. Innholdet i grunnutdanningen skal kvalifisere for generalistens arbeid i politiet. Teori og erfaringer fra ulike fagområder brukes til å belyse og bearbeide politifaglige problemstillinger. Utdanningen inneholder undervisning i politifag, juridiske fag samt samfunnsvitenskaplige fag og språk.

Politihøgskolen har også omfattende virksomhet innen etter- og videreutdanning. Masterutdanningen i politivitenskap skal dekke behovet for høyere analyse- og forskningskompetanse i politiet. Politivitenskap er forskningsbasert kunnskap om politiet som samfunnsinstitusjon, og om poli-



tiets virke og møte med samfunnsmessige utfordringer. Den primære målgruppen er ansatte i politi- og lensmannsetaten.

### *Søkerundersøkelse*

Politihøgskolen gjennomførte i 2007 en undersøkelse som hadde til hensikt å kartlegge hvem som søker seg til politiutdanning og hva søkerne vet om opptakskravene og utdanningen når de søker. Særlig var man interessert i den generelle oppmerksomheten rundt markedskommunikasjonen til Politihøgskolen og av å kartlegge demografiske data. Spørsmål om etnisk bakgrunn var ikke inkludert. Alle søkere i 2007, 1889 personer, mottok et brev med en link til nettadressen hvor undersøkelsen skulle besvares. 584 søkere besvarte undersøkelsen, dvs. en svarprosent på 30,9.

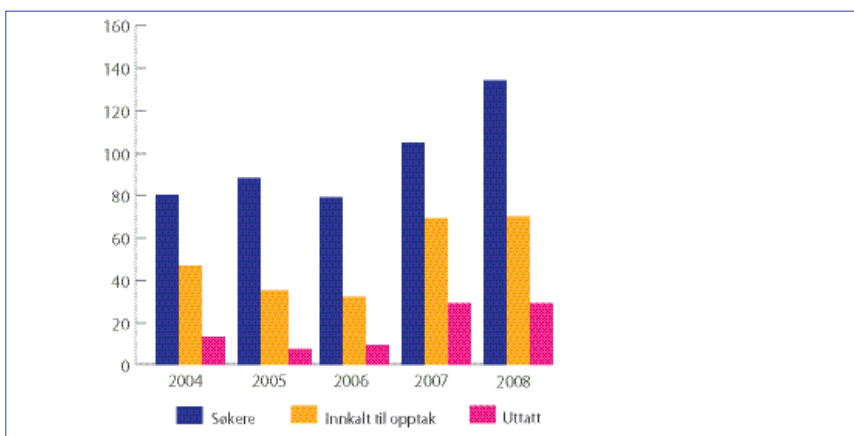
Undersøkelsen avdekket at gjennomsnittlig alder for søkerne er 23,2 år. Nesten halvparten av søkerne er fra Østlandet, etterfulgt av Vestlandet som har en av fire søkere. 80 prosent av søkerne oppgir å ha tenkt på å søke i ett eller flere år, noe som tyder på at mange begynner å tenke på politiyrket i ganske ung alder. Fire av ti søkere har søkt Politihøgskolen før. 2/3 av søkerne har ingen utdanning utover videregående skole. Av de drøye 30 prosent som har høyere utdanning, har 12 prosent fullført en bachelor eller master. Sortert etter kjønn viser statistikken at 25 prosent av de mannlige søkerne har tidligere utdanning, sammenlignet med 40 prosent av de kvinnelige søkerne.

En stor andel av søkerne kjenner personer som enten jobber i politiet eller studerer ved Politihøgskolen. Disse oppgis å være en betydelig informasjonskilde. Politihøgskolens internettsider ser ut til å være den viktigste kilden til informasjon om yrket og utdanningen. Så og si alle oppgir å ha besøkt nettsidene for å finne informasjon og mener at dette er og bør være den viktigste informasjonskilden. Nesten halvparten av søkerne oppgir å ha besøkt skolens stand på en yrkes- eller utdanningsmesse. Søkerne oppgir at de ønsker mer informasjon om alle aspekter

ved yrket og utdanningen, med unntak av opptakskravene som de mener å få nok informasjon om.

### *Minoritetsøkere til Politihøgskolen*

Det er Politihøgskolens prioriterte målsetting at politistyrken skal avspeile den flerkulturelle sammensetningen i det norske samfunnet. Økt rekruttering av studenter med minoritetsbakgrunn til politiutdanningen er en forutsetning for å nå dette målet. Tabellen under viser rekrutteringsutviklingen i perioden 2004-2008.



(Kilde Politihøgskolen)

#### FIGURKOMMENTAR:

I 2004 var det 80 søkere med minoritetsbakgrunn av totalt 2399 søkere. 47 av disse ble innkalt til opptaksprøver, 13 ble tatt opp. I 2005 var den totale søkermassen 2265, og av disse hadde 88 personer minoritetsbakgrunn. Bare 13 av disse ble innkalt til intervju, sju kom inn og fem takket ja til plassen. I 2006 var det 1961 søkere til grunnutdanningen, 79 av disse hadde minoritetsbakgrunn. 32 ble innkalt til opptaksprøver, 15 kom videre til intervju, 9 ble tilbudt plass, 8 takket ja. Av disse var 3 kvinner. Tallene for 2007 er noe høyere. Av totalt 1889 søkere hadde 105 minoritetsbakgrunn. 69 ble innkalt til opptaksprøver, 34 ble innkalt til intervju og 29 ble tilbudt plass. 7 av disse var kvinner. 2 personer takket nei til plassen. Ferske tall forteller at det også i 2008 vil bli tilbudt plass til 29 studenter med minoritetsbakgrunn fra høsten. 6 av de 29 er kvinner.

En relativt stor andel av søkere med minoritetsbakgrunn som kommer videre til intervju, blir tilbudt plass. Det største kuttet skjer innledningsvis, i differansen mellom antallet søkere og antallet som blir innkalt til opptaksprøver. Med en økning fra 5 studenter med flerkulturell bakgrunn i 2005, via 8 i 2006, 27 i 2007 og 29 i 2008, har skolen blitt trukket frem som en utdanningsinstitusjon som lykkes i rekrutteringsarbeidet. Ser vi på den prosentvise andelen er det imidlertid fremdeles et stykke vei å gå. Det pågår en debatt om hva Politihøgskolen kan gjøre for å få opp søker-tallene, både blant etnisk norske og ungdom med minoritetsbakgrunn.

### *Rekrutteringstiltak ved Politihøgskolen*

En hovedutfordring for skolen har vært å få flere kvalifiserte søkere med minoritetsbakgrunn. En strategi som er blitt forsøkt er å nå flere aktuelle søkere gjennom annonser i innvandrereviser som *Samora*, *Immigrants Times*, *Karavane* og *Bazgasht*. På møter med landsdelspolitikamre har Politihøgskolen oppfordret til lokale rekrutteringstiltak, samt deltatt på yrkesmesser for å nå minoritetsungdom med informasjon om politiutdanningen og politiyrket.

I perioden 2000-2005 ble det gjennomført en rekke tiltak for å motvirke en negativ utvikling i antallet generelle søkere til Politihøgskolens grunnutdanning. Eksempler på tiltak var montering av plakater på de fleste T-banestasjoner i Oslo-området, utsendelse av personlig brev til den aktuelle målgruppen i ulike fylker, radioreklame med informasjon om opptakskrav og søknadsfrist samt en oppsøkende kampanje rettet mot videregående skoler hvor mange av elevene hadde minoritetsbakgrunn. Her deltok minoritetsstudenter fra Politihøgskolen i opplysningsarbeidet. Resultatet av disse tiltakene var at det totale antallet søkere til grunnutdanningen økte. Blant disse var det en større andel minoritetssøkere samt en større andel kvinner som ble tatt opp. Noen studenter rapporterer også at de har fått personlig oppfølging og oppmuntring:

På slutten av videregående så fikk jeg et «God jul»-kort og kravene til opptaksprøva tilsendt fra politiet. Jeg hadde tatt en kort prat med en politimann og fortalte at jeg hadde interesse. Da hadde han på eget initiativ sent informasjon. Jeg ble oppringt flere ganger der han spurte: «Hvordan går det med svømminga nå?» for jeg kunne ikke svømme.

Det siste året er det igangsatt to prosjekter rettet mot rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn til politietaten. Prosjektet «Rekruttere og beholde» fra 2007 er et samarbeidsprosjekt mellom Politidirektoratet og Politihøgskolen. 20 polititjenestemenn/-kvinner med minoritetsbakgrunn skal veilede ungdom med tilsvarende bakgrunn som ønsker å søke Politihøgskolen. Hensikten er å øke rekruttering av personer med etnisk minoritetsbakgrunn til Politihøgskolen, samt å kartlegge kompetansen til polititjenestemenn/-kvinner med slik bakgrunn. Videre, som tittelen indikerer, er også det å beholde de ferdig utdannede politifolkene i etaten et viktig mål for prosjektet.

Prosjektet «Ut i felten» er et pilotprosjekt ved Politihøgskolen hvor praksisansvarlige og lokale medarbeidere ved Manglerud politistasjon i Oslo, Trondheim sentrumsstasjon og Bergen sentrumsstasjon veileder lokal minoritetsungdom med interesse for politiyrket. Prosjektet handler således om å markedsføre politiutdanningen overfor unge med minoritetsbakgrunn; knytte kontakter med minoritetsorganisasjoner lokalt og utrede hva som er de viktigste møtearenaene for unge med minoritetsbakgrunn, herunder idrettsarrangementer, festivaler og skoler. Prosjektet skal evalueres i 2008 og eventuelt stimulere til nye forslag for fremtidig rekrutteringsarbeid.

På Politihøgskolens nettsider er det publisert egen informasjon beregnet på potensielle søkere med minoritetsbakgrunn, og skolen har også opprettet en e-postadresse spesielt rettet mot etniske minoriteter. Der kan de gi tilbakemelding på informasjonen som blir gitt på de flerkulturelle sidene, samt stille spørsmål om politiutdanningen. Minoritetsungdom som Politihøgskolen får kontakt med gjennom oppsøkende virksomhet eller på e-post, inviteres til å besøke høgskolen.

I Danmark er Rigspolitiet bevisst verdien av unge med annen etnisk opprinnelse enn dansk og Københavnpolitiet er aktive i konkurransen om å få de unge til å velge politiyrket. På dansk politis nettsider (Rigspolitiet 2008) kan man lese at politiet de seneste år har hatt positive erfaringer med en mentorordning lokalt forankret i politikretsen, hvor politifolk oppretter kontakt med egnede kandidater med annen etnisk bakgrunn enn dansk. Hensikten er å motivere de unge til å søke politiutdanning samt hjelpe til med fysisk og teoretisk trening frem til opptaksprøvene. Ungdommene kan også få en ukes praksisopphold i politikretsen der deltakerne får mulighet til å se og oppleve hva politiyrket går ut på. Blant annet besøker de Politiskolen der de bruker en dag på å gjennomgå de skriftlige og fysiske tester som er en del av opptaksprøven. Ved slutten av uka vurderer lærerne hvem de mener har potensial til å bli politi, og disse blir deretter tilknyttet en ung politibetjent som vil fungere som en mentor som jevnlig møter den unge. Altså har man satset på en personlig og direkte innsats der mentorene arbeider på frivillig basis, og i mars 2008 hadde 8 av 29 deltakere kommet inn på Politiskolen. I september 2008 inviteres personalsjefer og rekrutteringsmedarbeidere til seminar med den hensikt å iverksette lignende modeller i flere politidistrikter i Danmark.

I tråd med Rigspolitiets ønske om økt mangfoldsrekruttering ble det i mars 2008 arrangert en konferanse for betjenter med minoritetsbakgrunn der temaet var mangfoldsrekruttering. Man ønsker å involvere denne gruppen medarbeidere aktivt i rekrutteringsarbeidet og gjøre dem medansvarlige for at det lykkes å skaffe flere kvalifiserte søkere til politiutdanningen i Danmark.



# 6

## Utdanningspreferanser, opptaksprosedyre og studiemiljø

Mange ungdommer med minoritetsbakgrunn får – ved at de bor i Norge – utdanningsmuligheter som deres foreldre ikke hadde tilgang til. For deler av minoritetsbefolkningen er utdanning en viktig sosial mobilitetsfaktor; en type klassereise som kan flytte dem fra en sosial posisjon til en annen. Derfor får utdanning en utvidet betydning for denne delen av befolkningen. Det er ikke mange tiår siden utdanning hadde samme funksjon i majoritetsbefolkningen.

Vi skal i dette kapittelet se hva minoritetsungdom vektlegger når de velger å søke politiutdanning, og prøve å identifisere både hvilke eventuelle fortrinn de har og hvilke utfordringer de møter, samt gjennomgå opptaksprosedyrene og se om det kan være strukturelle føringer som medfører uintendert forskjellsbehandling. Helt avslutningsvis vil vi knytte noen kommentarer til utfordringer som ligger i å utvikle et studiemiljø som ivaretar den samlede kompetansen som studentene representerer.

### **6.1 Utdanningspreferanse**

Den enkeltes utdanningspreferanser bestemmes av motivasjon og muligheter på den ene siden, og realiteter knyttet til lønn, status og kvalifikasjoner på den andre.

Minoritetsungdoms utdanningspreferanser preges av flere forhold. En viktig påvirkningsfaktor er familie og andre slektninger. Minoritetsungdoms utdanningsvalg må derfor forstås i lys av en dobbel orienteringspåvirkning.

De unge vil ofte pendle mellom foreldrenes «hjemmeverden» med de verdiene som er knyttet til den, og ønsker som er forankret i det norske samfunnets individorientering. For familien regnes utdanning som en kollektiv investering ikke bare i ungdommenes fremtid, men også i deres egen fremtid. Her vil foreldrenes sosiale, økonomiske og kulturelle ambisjoner spille en viktig rolle. Ungdommenes utdanningspreferanse får en kollektiv mobilitetsfremmende verdi.

Men det er også sterke individuelle motivasjonsfaktorer. Lysten til å bli politi er for enkelte en barndomsdrøm. Typiske utsagn er: «Jeg har alltid tenkt på det, fra jeg var en liten unge,» og «Hadde jeg ikke kommet inn på skolen tror jeg ikke jeg hadde blitt noe.»

Drømmen fylles etter hvert med meningsinnhold, og mange trekker frem ønsket om å hjelpe andre og være til nytte i samfunnet som en sterk motivasjonsfaktor. Noen forsterker dette standpunktet ved å begrunne yrkesvalget ut fra ønsket om å gjøre en innsats «på den riktige siden», og å gjenopprette balanse i forhold til de (med tilsvarende minoritetsbakgrunn) som har plassert seg på den «gale siden».

For andre kan det være en viktig motivasjonsfaktor at de har særlige kvalifikasjoner som de ønsker å bruke i politiyrket knyttet til bakgrunn, erfaringer eller formell kompetanse som for eksempel språk.

Jobbsikkerhet trekkes også frem som en positiv faktor ved politiyrket. For minoritetsungdom kan man tenke at dette er et enda viktigere argument enn for andre, fordi det langt på vei ligger en jobbgaranti i enden av utdanningen. Det er liten sjanse for at de på grunn av et fremmedartet navn ender opp uten jobbtilbud, slik det rapporteres å være i en del andre yrkesgrupper. De mange mulighetene som finnes innenfor yrket verdsettes også. En student uttalte: «Litt fare og litt dårligere lønn, det får gå. Man får så mange muligheter i politiet.»



### *Utdanningsinnhold: praktisk og spennende*

Politiyrket er forbundet med fysiske utfordringer, «action» og spenning. Det gjør det attraktivt for mange. Minoritetsungdom skiller seg i så måte ikke fra annen ungdom, og flere fremholder det som en viktig motivasjonsfaktor.

Det er en utbredt forestilling at politiutdanningen i stor grad er en praktisk utdanning. Mange har tatt fag ved høyskoler eller universiteter, men er lite motivert for å fortsette med en ren akademisk utdanning: «Jeg hadde gått to år på Blindern og hadde lyst å få en yrkesrettet utdanning,» sier en, og en annen uttrykker at det kom som en overraskelse at det var så mye teori. Han mener mange av studentene deler den oppfatningen.

### *Trodde de ikke ville ha meg*

Det er få tjenestemenn innenfor politiet med minoritetsbakgrunn, og de som finnes er lite synlige. Politiet fremstår som en «hvit» arbeidsplass, var karakteristikk til en student. Det gjør at det er vanskelig for ungdom med minoritetsbakgrunn å identifisere seg med politiet, og det er påfallende mange som ikke trodde de hadde *mulighet* til å utdanne seg til politi på grunn av sin bakgrunn. En student sa: «Selv om jeg er født i Norge trodde jeg ikke jeg hadde sjanse, at de ikke ville ha meg. Fordi jeg ikke er lik dem.» En annen sa: «Jeg ville gjøre det bra i Norge, men så ikke på politiet som en karriere. Trodde ikke jeg hadde sjanse rett og slett.» Og en tredje: «Jeg visste ikke at man kunne søke når man ikke var av norsk opprinnelse.» Det mest urovekkende med disse utsagnene er at det var helt tilfeldig at de ble informert om at de ikke var utelukket.

Foreløpig mangler etaten markante synlige personer med minoritetsbakgrunn i mellomlederposisjoner. Disse ville kunne være viktige rollemodeller og et bevis på at politiyrket ikke er lukket for personer med minoritetsbakgrunn – et viktig signal for den langsiktige utvikling.

### 6.1.1 Tillit som rekrutteringsgrunnlag

Blant studentene er det flere som rapporterer om «de gode møtene» med norsk politi som en positiv motivasjonsfaktor. Det kan ha vært ved ankomst til Norge, på skolen eller i andre sammenhenger:

Grunnen til at jeg fikk lyst å søke var at jeg jobba på et ungdomshjem. Og der kom bydelspolitiet og jeg husker jeg snakka med dem angående en ungdom og da sa de til meg at «hvorfor kan ikke du søke?»

Jeg jobbet et år i Hebron i en organisasjon. Der jobber det norske politifolk og jeg ble kjent med dem og spurte om kravene. *Motivasjonen min lå i møte med dem.*

Man vil umiddelbart tro at «de dårlige møtene» vil være tilsvarende tillitsreduserende og demotiverende som de gode møtene er motiverende. Det er nok hovedregelen, men det var også studenter som fortalte hvordan negative opplevelser kunne gi motiveringseffekt: «Det gav meg vilje til å komme inn i politiet for å få til en bedre behandling og skape tillit.»

Når det gjelder politiets handlemåte over for enkelte grupper var det blant studentene ved Politihøgskolen gjennomgående en nyansert forståelse:

På Furuset, der har stort sett alle blitt utsatt for både gode og dårlige opplevelser fra politiet. Selvfølgelig er det en grunn for at de gjør det de gjør, det er et spesielt sted.

Jeg har vokst opp i sentrum og det er ikke alle politimenn jeg har møtt som har inspirert meg. Jeg har selv opplevd å bli trakassert av politiet, men det er andre som opptrer bra. Det er viktig å se på de som enkeltindivider, selv om de representerer en etat.

Som kommentert i avsnittet om tillit (se 3.3), har det vært knyttet bekymring til om generell lav tillit i minoritetsbefolkningen er med på å redusere rekrutteringen fra disse gruppene. Det fremkommer i intervjuene at de motiverte og dedikerte nødvendigvis ikke identifiserer seg med den delen av minoritetsbefolkningen som er i opposisjon til politiet, og det influerer derfor heller ikke valget:

Det vil alltid være enkelttilfeller der folk opplever negative ting knyttet til politiet, men jeg tror ikke det er grunnlag for å tro at det gjelder hele minoritetsbefolkningen. Generelt har de et godt bilde av politiet.

Til og med folk som har rulleblad er klar over hvilken ressurs politiet er. De vet at politiet er nødvendig.

I rekrutteringssammenheng har man ikke bare vært opptatt av møtet mellom *norsk* politi og minoritetsungdom, men også at erfaringer med politiet fra opprinnelseslandet ikke alltid er de beste. To studenter forteller:

Jeg hadde hatt store motforestillinger mot å gå til politiet da jeg vokste opp under kommunismen. Det var store svette gubber med altfor mye makt. De så heller på puppene mine enn å høre på meg.

Jeg tror at minoriteter i Norge, som ikke har vært i kontakt med politiet forbinder politiet med politi i hjemlandet, som ofte er korruperte og noe negativt. Og da er det veldig lett å overføre disse tankene.

Men det virker ikke nødvendigvis som om de tar med seg disse erfaringene når de blir bedre kjent med norsk politi. Snarere tvert i mot – norsk politi får litt ekstra å gå på fordi kontrasten blir stor:

Jeg har alltid visst at politiet i Norge er ordentlig. I mitt hjemland er ingenting ordentlig.

Min far har vært geriljasoldat og kjempet for kurdernes sak. Det er ikke tvil om hvorfor han ikke likte politiet. Men nå jobber han daglig med politiet og utlendingsmyndigheter innenfor et offentlig organ.

### *Tillitsbegrepet er mangefasettert*

Som vi ser er det vanskelig å gi tillitsbegrepet en entydig fortolkning knyttet til rekruttering. Den tydeligste påvirkningen er knyttet til tillitskapende eller mistillitskapende relasjoner – de positive og negative personlige møtene. En positiv relasjon kan vekke lysten til å bli politi – også hos personer som på forhånd ikke engang hadde tenkt på muligheten. De gode møtene kan være så motiverende at selv ungdom med negative opplevelser med politiet legger fiendebildet bak seg og så å si «skifter side».

Det er også studenter som ikke har opplevd de positive møtene, bare de negative. Når vi likevel gjenfinner dem som studenter ved Politihøgskolen kan det tyde på at det er en særlig dedikert gruppe som er motivert ut fra at de vil gjøre etaten bedre.

Om den institusjonelle tilliten - tilliten til politiet som etat og maktutøver - påvirker rekrutteringen, er også mangetydig. Stort sett rapporterer studentene at de opplever at politiet har stor generell tillit i deres miljø. Dette gjelder også i de tilfellene der minoritetsbefolkningen har dårlig erfaring med politi fra opprinnelseslandet. De skiller klart mellom politiets handlemåte i opprinnelseslandet og i Norge. De fremhever imidlertid at i enkelte utsatte grupper er politiet hovedfienden og tilliten tilsvarende lav. Men søkere til Politihøgskolen identifiserer seg i liten grad med disse gruppene, og deler ikke deres syn på politiet. Holdningen til politiet i disse, til dels marginaliserte miljøene, gjør antagelig lite utslag i forhold til rekrutteringen.

I hvilken grad enkeltsaker med bred pressedekning der politiet blir anklaget for å handle rasistisk gir utslag på rekruttering, er det ikke mulig å si noe kvalifisert om på grunnlag av vårt materiale. Men enkelte studenter opplever det som ubehagelig og til dels vanskelig å møte argumentasjonen fra venner og andre når det blir fokus på rasisme i politiet. Det er forventet at de skal ha kvalifisert kunnskap om politiets handlemåte (noe de som regel ikke har). I tillegg blir de indirekte stilt ansvarlige, og opplever at de må forsvare sitt yrkesvalg på en måte studenter med majoritetsbakgrunn slipper.

### 6.1.2 Status og statusvoktere

Som vi allerede har vært inne på, har familier til minoritetsungdom gjennomgående en større aksje i ungdommens utdanning enn hva som er vanlig blant majoritetsungdom, og utdanningens status tillegges stor betydning. I enda sterkere grad enn blant majoritetsbefolkningen gir akademisk utdanning høy status. Særlig gjelder dette medisin og jus:

Den negative holdningen ligger litt i kulturen. Erfaringsmessig vet jeg at folk med minoritetsbakgrunn søker yrker som lege, ingeniør, advokat. Det er det som er prestisjeyrker. Politiet kommer ikke innunder de yrkene.

Jeg tror foreldrene er veldig viktig. Det er stor respekt for foreldre blant minoritetsbarn generelt, det er kulturelt betinga. Å overbevise foreldrene om politiets status tror jeg er viktig. Jeg måtte overbevise min mor og far, jeg var myntet på dette med advokat.

En ungdom som sluttet ved et universitetsstudium og begynte på Politihøgskolen fikk høre fra foreldrene sine at det var «som å hoppe fra en hest til et esel,» på grunn av fallet i akademisk status som bytte av studieplass representerte. En annen student hadde en bror som var bussjåfør. Da hun kom inn på Politihøgskolen uttalte bestemoren: «Bussjåfør og politi – de eneste yrkene ingen andre vil ha.» Disse to uttalelsene viser at politiutdanning skåres lavt vurdert både etter kriteriet for muligheten for sosial mobilitet og som investeringsprosjekt.

At politiutdanningen i Norge er en akademisk grad ser ut til å være lite kjent blant foreldrene. En student forteller at da hans foreldre ble oppmerksomme på at det i tillegg var mulig å ta en master i politivitenskap, så de muligheten for å øke den akademiske statusen og forventet at sønnen skulle fortsette med master.

Det er ikke bare foreldre og slekt i Norge som vurderer utdanning ut fra status og anseelse. Siden utdanning blir sett på som en transnasjonal strategi, er familie og venner i opprinnelseslandet også viktige statusvoktere. Det innebærer at selv om foreldrene har en forståelse av at politiet ikke er et lavstatusyrke i Norge, hjelper det lite med mindre de klarer å overbevise slektninger og venner i opprinnelseslandet om det samme. Disse vurderer imidlertid politiets stilling ut fra forholdene der de bor, hvor statusen til politiet mange steder er lav, utdanningen kort og den teoretiske grunnkunnskapen mangelfull eller fraværende:

Min familie i hjemlandet [Tsjekkia], himlet først med øynene, for politiet der har ikke det beste ryktet, men jeg har en tante som har bodd i Norge i mange år og vet at norsk politi har en annen status. Så hun fortalte familien min det.

Foreldrene mine har vært på besøk her og så politifolk som red på hest, musikk og i det hele tatt. Ble litt mer positivt innstilt av det. Men andre i familien som ikke har vært her og vet hva det dreier seg om, så veldig negativt på det.

Politiet i Egypt har veldig dårlig rykte. Når jeg snakker med slektninger der, er det ikke noe å være stolt av å si jeg har kommet inn på politihøgskole og skal bli politi.

Gjennomgående var venner positive – sitatene under viser at selv om politiet ikke nødvendigvis har så høy status, har utdanningen høy prestisje blant ungdom:

Mange jeg kjenner er småkriminelle og t.o.m. de synes det var kjempebra.

Venner synes bare det er kult å komme inn på Politihøgskolen. Ingen utstøting.

Alle mine norske venner synes det er tøft av meg, at det er bra. Jeg har arabiske venner som synes det er bra, men det kan hende de ser på meg som en opportunist.

Noen av vennene mine synes det er kult at jeg velger en ny retning. Andre skjønner ikke at jeg gidder dette, det er bare en bachelorgrad. De studerer jus eller medisin.

De er veldig positive. Når vi har sammenkomster er de veldig obs på at jeg skal bli politi. De har spørsmål, og er som folk flest ved at de tror vi kan svare på alt.

Utover familie og venner kan man også tenke at det er andre som influerer utdanningsvalget; de man kan kalle minoritetseliten. Rogstad, Brochmann og Borchgrevink (2002) gjør et poeng av at i elitestudien knyttet til maktutredningen, fantes det bare to informanter i utvalget med minoritetsbakgrunn. Det betyr imidlertid ikke at det ikke finnes en elite *innenfor* minoritetene; definert som de som både har en høy status innad og er synlige aktører i storsamfunnet. Rogstad, Brochmann og Borchgrevink deler eliten i tre segmenter: Religiøse ledere, politikere og «karismatiske» talspersoner. De karismatiske er representert ved en lang rekke «stemmer» (for eksempel Shabama Rehman) i kraft av å være journalister og skribenter, og det er også et økende antall minoritetsung-

dom som er synlige; ikke som kriminelle eller ofre, men som trendsettere og idoler innenfor underholdning eller idrett. Alle de nevnte gruppene kan ha en rolle å spille i rekrutteringssammenheng. I Nederland har man for eksempel kjørt en kampanje i forhold til rekruttering av minoriteter ved å trykke opp plakater av en svært kjent skuespiller med minoritetsbakgrunn i politiuniform som sier: «Hvis jeg ikke hadde blitt skuespiller ville jeg ha blitt politi». I Norge har man til nå begrenset innsatsgruppen til å omfatte den religiøse eliten.

### *Lønn*

Lønn er et middel for å måle et yrkes status og er også nært knyttet til sosial mobilitet. Gjennomgående mener minoritetsstudentene at man ikke tjener så godt, og enkelte får spørsmålet: «Hvorfor gidde å gå tre år på skole for ikke å tjene mer enn en som ikke har gått på skole?» Lav grunnlønn blir ofte trukket frem som en demotiverende faktor (*Dagsavisen* 14.03.08).

## **6.2 Opptaksprosedyrer og kvalifikasjonsvurdering**

Opptak til høyere utdanning er i all hovedsak organisert gjennom samordnet opptak. Det har mange fordeler. For den enkelte søker innebærer det at han eller hun kan prioritere sine utdanningsønsker, og risikerer ikke å måtte si «ja» til en studieplass som er lavt prioritert fordi man ikke tør å vente på svar fra et studiested med høy prioritet. Politihøgskolen har ikke vært inkludert i samordnet opptak, men har hatt helt egne prosedyrer, søknadsfrister og krav. Opptaksreglementet er fastsatt av Politidirektoratet i medhold av Kgl. res. av 25. november 2005 (se vedlegg). Søkerprosessen er omfattende.

Politihøgskolen er i gang med et utredningsarbeid for å tilpasse opptaksprosedyrene til samordnet opptak, og vil fra 2009 være inkludert

i ordningen. Hvilke endringer i opptaksprosedyrene som vil skje som følge av samordnet opptak, er foreløpig ikke fastlagt. Fremstillingen i fortsettelsen er slik opptaket er blitt gjennomført til og med 2008:

For å kunne søke Politihøgskolen må man være fylt 20 år, være norsk statsborger, ha plettfri vandel, studiekompetanse fra videregående (med minimum 3 i norsk) og førekort klasse B. Det stilles krav om fysiske ferdigheter, for eksempel svømming.

Søknaden med legerklæring må leveres personlig ved utvalgte tjenestesteder eller på Politihøgskolen. I forbindelse med innleveringen skal søkeren skrive en egenerklæring. I tillegg vil en tjenestemann intervju søkeren og skrive en vurdering. Søknaden sendes innen 1. desember til en opptaksnemnd. Opptaksnemnda er oppnevnt av Politihøgskolens styre etter gitte kriterier, og er det organet som vurderer og avgjør søknadene.

Tilfredsstillt søkeren de formelle kravene, blir han eller hun kalt inn til opptaksprøver. Opptaksprøvene har foregått flere steder i landet, men har vært gjennomført av en enkelt opptaksnemnd. Nytt fra 2006 er at det nå finnes tre nemnder; en for østlandsregionen, en for sør- og vestlandet og en for Midt-Norge/Nord-Norge. De to sistnevnte kan sies å representere en ny desentraliseringsmodell. Opptaket foregår fra og med 2007 i Trondheim, Bergen, Kristiansand, Tromsø og Bodø foruten Oslo. Opptaksprøven består av legeundersøkelse, fysiske tester og vurdering (intervju) med Opptaksnemnda. De fysiske testene er fastsatt av Politihøgskolen og kravene gjøres kjent for søkerne på forhånd.

Nemnda utfører sitt arbeid ut i fra rammer fastlagt i lov og regelverk. Selv om disse retningslinjene er formalisert, åpner de likevel for bruk av skjønn som igjen kan gi rom for utvidende eller innskrenkende tolkninger av regelverket.

Ved utvelgelsen skal det spesielt vektlegges om søkeren ut ifra søknaden, egenerklæringen og det kriteriebaserte intervjuet, fremstår som personlig



skikket for tjeneste i politi- og lensmannsetaten. Skikkethetsvurderingen har følgende sjekkpunkter: muntlig og skriftlig fremstillingsevne, motivert og reflektert i forhold til politirollen, modenhet, herunder empati og vurderingsevne, naturlig myndighet og naturlig autoritet, målbevisst og initiativrik samt bevissthet om egne positive og negative sider.

I tillegg er det en uttalt målsetting å rekruttere studenter etter retningslinjer som sikrer at politiet representerer ulike deler av befolkningen, med lik adgang for kvinner og menn fra hele landet, herunder personer med flerkulturell bakgrunn.

#### *«Særskilt»*

Nemnda kan etter en spesiell vurdering dispensere fra ett eller flere av de formelle kravene, og på særskilt grunnlag tildele inntil 20 prosent av studieplassene til søkere som fremstår som personlig skikket for tjeneste i politi- og lensmannsetaten. Ingen søker har imidlertid krav på studieplass etter disse reglene.

De søkere som er innkalt etter reglene for særskilt grunnlag, vurderes og tas opp først. De søkere som nemnda har godkjent basert på en totalvurdering av kvalifikasjoner og personlig skikkethet, tas opp etter vanlige poengberegningsregler for opptak til høyskoler under Universitets- og høyskoleloven.

Nemnda bruker 20 prosent regelen aktivt. Det gjelder i forhold til alle søkergrupper og er ikke spesielt knyttet til søkere med minoritetsbakgrunn. Selv de siste to årene, hvor det har vært en klar målsetting å øke antallet minoritetsstudenter, har flertallet av dem som er blitt tatt inn på særskilt grunnlag ikke hatt minoritetsbakgrunn. Det viser at nemndene søker og verdsetter ulike typer kompetanse. Det kan imidlertid oppleves som en belastning å komme videre på opptaket hvis fravik fra kravene eksponeres negativt. En student, som med små marginer ikke innfridde svømmekravene, men likevel fikk fortsette opptaket, ble møtt med følgende replikk

da hun kom til legeundersøkelsen: «Der kommer strykjenta.» Hun opplevde uttalelsen som demotiverende før det forestående opptaksintervjuet, trakk seg, trente et år og søkte på nytt. Hun ville ikke ha det hengende på seg at hun ikke var kvalifisert.

At antallet studenter med minoritetsbakgrunn øker er i seg selv ingen garanti for at skolen får en mer mangfoldig studentmasse.

Det avhenger av hvordan mangfoldsbegrepet blir forstått. Dersom man gjennom inntaket, bevisst eller ubevisst, retter innsatsen mot de minoritetsstudentene som er mest vestlig orientert – mest like de etnisk norske studentene, «oss» – strekker ikke mangfoldet seg lenger enn til ytre, fysisk ulikhet.

Det er en pågående debatt og mye oppmerksomhet knyttet til arbeidet i nemndene. Blant annet har man vært opptatt av, og lykkes med, å endre sammensetningene slik at nemndene også har medlemmer med minoritetsbakgrunn.

### *Utgifter*

Søkerprosessen strekker seg over lang tid, og impliserer krav som representerer store økonomiske utlegg. Ingen kommer utenom kravet til førerkort. Det er en betydelig kostnad. Trenger man å trene seg opp, eventuelt ta svømmeundervisning over tid, er det heller ikke gratis. En grundig legeundersøkelse koster noen hundre kroner. Skulle den konkludere med at synet ikke er godt nok, er laseroperasjon en løsning. Den dekkes ikke av trygdekassen og beløper seg til mange tusen. Også reisepenger, tapt arbeidsfortjeneste og eventuelle oppholdsutgifter knyttet til selve opptaket må regnes inn i de totale kostnadene.

Som det fremgår krever søkerprosessen økonomisk satsing. For de fleste ungdommer vil det være nødvendig med «sponsoravtaler» med foreldre for å kunne gjennomføre en slik prosess. Familiens økonomi vil derfor

kunne være utslagsgivende, og i tillegg vil familiens tilslutning til avgjørelsen om å søke bestemme i hvilken grad de ønsker å gå inn og støtte for eksempel svømmeundervisning. Det er grunn til å tro at en eventuell økonomisk familieavhengighet kan medvirke til strukturell ulikhet.

Søknaden skal leveres ved et politikammer, hos lensmannen eller ved Politihøgskolen. Mange har gitt positiv tilbakemelding på dette møtet. De rapporterer imidlertid at de ble overrasket over at de skulle skrive en egenerklæring. For mange er nettopp skriftlig norsk en akilleshæl, og å bli møtt med kravet om å skrive egenerklæring uten å ha forberedt seg ble opplevd av mange som en utfordring.

### *2. og 3. gangs søkere*

Av de som ikke kommer inn, søker mange på nytt, og opptaket følger samme prosedyre fra et år til et annet. Annen og tredje gangs søkere har erfaring med hvilke spørsmål som kommer og hva som forventes. Det kan føre til at de fremstår sikrere og tilsynelatende mer motivert og mer overbevisende. Det er viktig at man ikke forledes til å tro at søkeren nødvendigvis er bedre *skikket/kvalifisert* når man egentlig ser utslaget av søkerrutine:

Jeg har vært til intervju tre ganger. Men den fysiske greia har ikke vært noe problem. For meg har det vært hvordan jeg har fremstått på intervjuet og i egenerklæringen.

#### **6.2.1 Kompetanse, vandel og skikkethet**

Det er en pågående debatt om opptakskravene. Mange av studentene mener kvalifikasjonskravene er nødvendige og rimelige og er negative til at det gjøres endringer. De opplever eventuelle endringer som urettferdig, fordi de selv kanskje har måttet trene seg opp, eller søke flere ganger før de kom inn. I tillegg er de redd for at endrede krav skal ødelegge inntrykket av at det er krevende å komme inn ved Politihøgskolen. Vi ser med

andre ord en tendens til at de som allerede er innenfor ønsker å trekke stigen opp etter seg, uten å reflektere over om alle opptakskriteriene er like hensiktsmessige.

Denne undersøkelsen gir ikke et tilstrekkelig grunnlag for å vurdere hvilke krav som er hensiktsmessige og hvilke som eventuelt ikke er det. Det er imidlertid startet en gjennomgang av både opptaksprosedyren og -kravene ved Politihøgskolen.

### *Akademisk vs. fysisk orientering*

Det er per i dag stor bredde i kvalifikasjonskravene. Det henger delvis sammen med at høgskolen utdanner generalister – det er ingen spesialisering i bachelorutdanningen, og søkerne må være både akademisk og fysisk orientert. Dette kan være problematisk for enkelte minoritetsgrupper fordi de oftere orienterer seg *enten* akademisk eller fysisk. I tillegg tydeliggjøres en kjønnsdimensjon. Fysisk ferdighet har gjennomgående lav status blant kvinner med minoritetsbakgrunn (i hvert fall enkelte grupper), og de er mindre fysisk orientert enn guttene. I en særstilling står svømming, og svømmekravene trekkes frem som et problem. Mange muslimske kvinner mangler svømmeopplæring, og opplever det vanskelig å vise seg i badedrakt på et offentlig bad.

### *Oppvekstkompetanse*

Minoritetsungdom ser ofte på sin bakgrunn som en begrensning, ikke som en fordel. En sier: «Hva hadde jeg egentlig å tilby? Jeg tenkte selvfølgelig ikke at jeg har flere språk og slikt. Fordi ingen har fortalt meg det.»

I tillegg til sin formelle kompetanse har alle søkere - uansett bakgrunn – med seg kunnskaper, ferdigheter og erfaringer som ikke er formalisert. Vi har tidligere i rapporten behandlet kompetansebegrepet, inkludert kulturell kompetanse. I denne sammenhengen er det viktig å understreke

at det ikke er kulturell kompetanse forstått som kulturen i opprinnelseslandet som er mest interessant, men den erfaringsbaserte kulturelle kompetansen som skapes i de multietniske miljøene i Norge. Gjennom intervjuene ble det klart at det hos flere av søkerne eksisterer en type uformell kompetanse som reflekterer de erfaringer en del minoritetsungdom besitter i kraft av sin bakgrunn og oppvekst. Dette har vi valgt å kalle 'oppvekstkompetanse'.

Som en konsekvens av både oppvekststed og -miljøer, har enkelte minoritetsungdommer – i større grad enn ungdom fra majoritetsbefolkningen – måttet ta stilling til flere vanskelige valg og prøvelser. Det kan være knyttet til egen identitet, press fra omgivelsene, tap, selvstendighet, oppbrudd og tilpasning. Oppvekstmiljøet kan også ha vært preget av kriminalitet, og nære slektninger eller venner kan ha hatt et anstrengt og utsatt forhold til politiet.

Slik oppvekstkompetanse er erfaringsbasert, ikke systematisert, og ofte heller ikke reflektert. Oppvekstkompetansen oppnås gjennom hendelser man enten har vært en del av eller i nærheten av. Noen er svært bevisst på at disse erfaringene er verdifulle:

Å vokse opp på Bjølsen burde gi mange ekstrapoeng. Jeg tenker det er en erfaring som andre ikke har. Å måtte forholde seg til, hele tiden, å ta et standpunkt om hvilken side man skal være på. Mange ungdommer trenger aldri det. Det tenker jeg er en kvalifikasjon som går utenpå det meste andre.

Jeg har vokst opp med disse folkene, kjenner språkbruken og hvordan de tenker. Det er kanskje litt lettere å forstå et ungdomsmiljø og hvordan de tenker når man har vært en del av det sjøl.

Denne type kompetanse er viktig for å skape og opprettholde en god relasjon til lokalmiljøene. En stor del av politiets arbeid foregår nettopp her. Spesielt er dette tydelig der politiet satser på forebyggende virksomhet. For å drive godt forebyggende politiarbeid er man helt avhengig av støtte og kontakter i lokalsamfunnet. Som sjefen for Hounslow politidistrikt,

Dr. Dizaei<sup>7</sup>, påpeker: «Communities fight terrorism. One has to know what community intelligence is». Han sier at når politiet arbeider med å oppklare forbrytelser er det ikke primært DNA-analyser og tekniske spor som fører til løsninger. Det første man gjør er å spørre publikum om tips. Den dagen publikum ikke er medspiller står politiet svakt. Det er lokalsamfunnene som ser endringer i unge gutter og jenters oppførsel. Det er de som ser radikalisering eller konservatisme. Det er deres foreldre som må ha nok tillit til å ringe politiet og rapportere om det de ser som en bekymringsfull utvikling. Hvordan politiet møter disse henvendelsene og beskytter lokalsamfunnet er avgjørende. At politiet opptrer med respekt er vesentlig. Tillit fra befolkningen er noe politiet må fortjene, ikke noe de kan forlange. Lokalsamfunnets tillit til politiet blir helt nødvendig både for god rekruttering og effektivt politiarbeid.

Dr. Dizaei understreker videre at der tilliten er god, er forebyggende avdeling potensielt den beste bekjemper av terror. Det bør derfor være blant politiets prioriterte målsettinger å styrke relasjonen mellom dem selv og lokalbefolkningen.

### *Vandel*

Oppveksterfaringer betyr kompetanse, men det betyr også utsatthet, og kan slå negativt ut når det gjelder et annet viktig opptakskriterium: vandel. Vandelskravet er strengt og i utgangspunktet absolutt; den skal være plettfri. Samtidig er det ungdommer som tror at hvis de har blitt bortvist, anmeldt eller skrevet opp av politiet, så har de mistet muligheten til å søke. Det er også dem som vet at marginene har vært på deres side:

Jeg er ikke i tvil om at det kravet skal være der, samtidig anser jeg meg som ufattelig heldig. Jeg har vært så nærme mange ganger. Jeg har løpt og kommet meg unna politiet.

---

<sup>7</sup> Dizaei, A, *Politiarbeid i et multietnisk samfunn*, Trondheim 4.6.2007. Hounslow politidistrikt dekker blant annet Heathrow flyplass utenfor London.

Vandel - den må diskuteres fra person til person. Ungdom eksperimenterer. Å røyke hasjervanlig i mitt hjemland. I Norge blir man stemplet. Oppvekstmiljøene er så forskjellige.

Jeg har hatt en del slåsskamper gjennom tida, men jeg har ikke blitt tatt for det. Det er tilfeldig. Akkurat det kravet føler jeg er litt bob bob. Du kan ikke noe for at noen kommer og begynner å bråke med deg. Det er ikke mening at du skal stå der og ta imot grisejuling bare for at du skal bli politi og ikke kan slå tilbake. Jeg ble knivstukket på videregående skole da jeg var 18, jeg skal ikke kreve av noen at de skal ta imot et knivstikk bare for at de skal bli politi.

Sitatene viser en ambivalens knyttet til vandelskravet. Vi har ikke tilstrekkelig datagrunnlag til å kunne belyse dette tema tilstrekkelig, men vil trekke frem to faktorer som kan ha betydning. For det første er enkelte grupper minoritetsungdom mer til stede i det offentlige rom enn andre ungdomsgrupper. Normbrudd blir dermed mer synlige. For det andre er det en viktig forebyggingsstrategi i politiet å være oppsøkende og til stede. Det gjøres en ikke ubetydelig innsats knyttet til konfliktløsning enkelte steder. Løsningsstrategiene kan inkludere mange ungdommer – også de som *ikke* har vært direkte involvert i konflikten, med det resultat at deres navn kan forekomme i ulike sammenhenger.

### *Skikkethet*

De søkere som kommer gjennom første runde med krav og fysiske tester, går videre til intervju med Opptaksnemnda.

Opptaksnemnda skal vurdere skikkethet og den viktigste kilden for informasjon er opptaksintervjuet. Intervjuet varer i ca. 20 minutter og er forholdsvis standardisert. Fordi det er en umulig oppgave i løpet av et 20 minutters intervju å gradere hvem som blir de beste polititjenestemennene i fremtida, er nemndas oppgave å luke ut de som *ikke* er egnet. De har med andre ord mest fokus på det som diskvalifiserer en søker. Forhold som gjør søkeren spesielt kvalifisert, for eksempel kulturell kompetanse og erfaringskunnskap, kan bli nedtonet og gitt begrenset plass.

Observasjoner av opptaksintervjuer i 2007 indikerer at nemnda ikke alltid klarer å fange opp den erfaringskompetansen enkelte har. Eksempelvis var det søkere som i innledningen av intervjuet (hvor de forteller fritt) nevner erfaringer både fra oppvekst og arbeidsliv som burde ha relevans, uten at nemnda følger opp dette med spørsmål. Hvis denne type kompetanse heller ikke blir tydeliggjort på annen måte, vil kvalifikasjoner skolen i utgangspunktet etterspør kunne bli usynliggjort i opptaket.

Enkelte studenter mener også at nemndas vurdering av skikkethet gjøres på for tynt grunnlag. De opplever nemnda som veldig faktaorientert og mener intervjuet er for overflatisk til at søkeren får presentert seg:

De ser jo hvordan vi oppfører oss, men 20 minutter er ikke nok til å kunne gi en person den makten polityrket egentlig byr på...

Jeg håper de ikke bare legger vekt på de 20 minuttene, men også dagene før. At de som står for de fysiske testene gir tilbakemelding på hvordan personen oppfører seg.

*Er opptaksprosedyren og kvalifikasjonskravene mangfoldseksplorerende eller  
-reduserende?*

Det er grunn til å spørre hvorvidt opptakskravene virker systematisk diskriminerende mot enkelte grupper. Det er imidlertid vanskelig å skille mellom hva som eventuelt er individuelle, hva som er kulturelle og hva som er strukturelle hindre. Men økonomi, som er nevnt tidligere, må kunne betraktes som et strukturelt hinder.

Også i Sverige jobbes det aktivt for å rekruttere minoriteter til politiutdanning med samme begrunnelser som i Norge. Carin Götblad, länspolis-mästare i Stockholm, fokuserer nettopp på dette problemet når hun uttaler:

Ofta ser vi saker som individuella hinder, när det egentligen är strukturella, till exempel att det krävs körkort för att söka till polishögskolan. Växer du



upp på landet har du säkert körkort, men de ungdomar som växer upp i miljonprogramsområdena har inte det, föräldrarna har kanske inte körkort och bil. Ett körkort kan kosta 35 000 kr på en körskola i Stockholm (Polisen 2008).

I Norge, som i Sverige, vokser en stor del av minoritetsungdommen opp i urbane strøk der førerkort og privatbil ikke er en like stor selvfølge som i rurale strøk og i villastrøkene på vestkanten. Det er grunn til tro at denne faktoren vil kunne være særlig utslagsgivende for jentene.

I tillegg kommer forhold som tidligere er nevnt, blant annet at enkelte minoritetsgrupper i større grad bruker det offentlige rom som oppvekstarena, og at nemnda ikke i tilstrekkelig grad kartlegger uformell kompetanse. Tidsaspektet kan også spille inn. Det er vanskelig å holde motivasjonen oppe gjennom en lang søkerprosess hvis man møter motstand i egen familie. At søkertiden vil bli vesentlig forkortet i forbindelse med samordnet opptak kan derfor slå ut positivt for enkelte minoritetssøkere.

### **6.3 Mangfoldsutdanning ved Politihøgskolen?**

Politihøgskolen har, som vi har sett, vært bevisste på verdien av å rekruttere minoritetsungdom til utdanningen. I hvilken grad høgskolen oppleves som *en integrerings- eller segregerings arena* har imidlertid i mindre grad vært tema.

For at et samfunn, et nærmiljø eller en skole skal kunne kalle seg mangfoldig er det ikke nok at det befolkes av personer med ulik opprinnelse, det må også være i stand til å *håndtere* ulike identiteter. Det innebærer blant annet likeverdighet, sjanselikhhet og gjensidig respekt uansett etnisk bakgrunn, kjønn, religion eller seksuell legning.

Enkelte minoritetsstudenter forteller at de ikke føler seg som en del av fellesskapet på skolen. Det gjelder både sosialt og faglig. Faglig er dette nært knyttet til språkferdigheter. Særlig når fagområdet er nytt er det flere som forteller at de tenker og bearbeider stoffet på sitt morsmål. De trenger

noen sekunder på å formulere det på norsk. Majoritetsstudentene misforstår «tregheten», og får inntrykk av at minoritetsstudentene ikke kan fagstoffet. I neste omgang kan det medføre en opplevelse av at de ikke er ønsket i for eksempel gruppearbeid.

Opplevelse av sosial ekskludering finnes det mange eksempler på. En student med arabisk bakgrunn fikk høre fra en medstudent at «Vesten må kutte alle forhold til araberne. De må aldri komme til vesten.»

En annen fikk høre fra en medstudent at hun «liknet så forferdelig» på en pakistansk kvinne i en film som ble brukt i undervisningen. Likheten besto i at de ikke hadde norsk opprinnelse, var kvinner og hadde barn. Ulikhetene var imidlertid slående. Kvinnen i filmen var uten norskkunnskaper eller utdanning og levde et tradisjonelt og isolert liv. Studenten var ung, i ferd med å avslutte sin utdanning og snakket flytende norsk. De var ikke fra samme del av verden, og studenten var vestlig orientert når det gjaldt klesstil og væremåte. Studenten sa: «For meg var det veldig sårende å bli sammenliknet, for vi likner ikke.»

En minoritetsstudent påpeker imidlertid at hun skiller mellom rasisme og umodenhet når det gjelder medstudenters uttalelser, men reflekterer samtidig over om denne type umodenhet er forenelig med å være politi:

Det er ting som virker sårende på meg, i klasserommet, i kantinen, hvor som helst. Jeg ser på det som umodenhet. Rasisme er et veldig tungt ord, og jeg vil ikke bruke det ordet. Jeg ser at noen ikke er modne nok til å ta på seg den oppgaven som polititrollen innebærer.

Minoritetsstudenter omtales systematisk som «utlendinger» av enkelte medstudenter. Dette trekkes av enkelte frem som en faktor som skaper ytterligere avstand mellom dem og de andre studentene.

### 6.3.1 Bumerangeffekten av «særskilt»

En annen grunn for den skepsisen man kan observere er knyttet til «særskilt». Rykter om at noen er kommet inn på særskilt grunnlag sprer

seg fort blant studentene. Særlig gjelder det unntak fra de fysiske testene, fordi resultatene hver enkelt søker oppnår blir tydelig eksponert. At noen slipper gjennom uten å ha klart kravene blir raskt formidlet videre blant studentene:

Når det gjelder kravene fra i fjor til i år føler jeg de er blitt lempet litt på. Det vet vi, det sprer seg som ild i tørt gress. At folk slipper gjennom selv om de ikke oppfyller de fysiske kravene stort sett. (...)Ryktene kommer fra studenter som kjenner folk som er på opptaket.

Det er mange myter om særskilt grunnlag, blant annet forestillingen om at det bare er minoriteter som kommer inn på særskilt, noe som ikke stemmer. Det rapporteres at det sprer seg en nedlatende holdning overfor studenter med minoritetsbakgrunn, og noen får spørsmålet om de er kommet inn *fordi* de er «utlending». Når grunnlaget for inntaket mistenkeliggjøres, reduseres motivasjonen og gjør at enkelte minoritets elever føler seg mindre velkomne på skolen. Det kan ha følger både sosialt og faglig.

Det ser ikke ut som man har klart å nå frem med informasjon om at særskilt ikke er fritak fra kompetanse, men alternativ kompetanse. En gjentakende innvending er at fritak fra de fysiske kravene bare gjelder minoriteter. Det hevdes at en norsk søker som for eksempel ikke klarer svømmekravene, mister sjansen til å vise hva han eller hun er god for i et intervju. Den type forskjellsbehandling oppleves urettferdig og er med på å skape motstand mot ordningen. Hvis det skal kunne lempes på kravene, må det gjelde alle. Dette er et synspunkt også minoritetssøkere har. Et eksempel på endret krav som er blitt gjort allment er høydekravet. Det gjelder alle søkere, og oppleves derfor ikke som urettferdig.

Det er mye som tilsier at en diskusjon om «særskilt» må løftes til et mer prinsipielt plan. Samtidig ser det ut til å være behov for et egnet forum for studentene ved Politihøgskolen, et sted man kan ta opp og diskutere aktuelle temaer ved undervisningen, studiemiljøet og skolen som helhet. Mangfold i politiet og forhold som vedrører det å være minoritetsstudent ved skolen sies i liten grad å være tema i undervisningen.

Enkelte utdanningsinstitusjoner og bedrifter har en visjon om å være «rasismefri sone». Det innebærer at det er null-toleranse for alle former for usakelig forskjellsbehandling. Holdningen er at passiv ikke-diskriminering ikke er nok, man må være aktiv i forhold til mangfold.

### *Mangfold med konformitetens preg*

Vi er opplært til å tro at utdanningssystemet er basert på rettferdighet og sjanselikkhet. Likhetskolen er imidlertid bygget opp med en målsetting om likhet og ikke likeverd. Utdanning er en likhetsskapende prosess. Studentene sosialiseres inn i profesjonen gjennom utdanning og praksis. Dette er basis for faglige fellesskap, der gitte verdier og normer danner grunnlag for profesjonsutøvelse. Utdanning og praksis preges i stor grad av konformitetstenkning.

Mangfoldstenkning står i kontrast til idealet om konformitet, fordi den handler om forskjellighet og variasjonen. Minoritetsstudenter med sine sammensatte identiteter og meningssystemer utfordrer derfor systemet. Rektor ved HiO, Sissel Østberg, påpeker i en kronikk:

Å ta studentmangfold på alvor vil ikke først og fremst si å inkludere minoritetene i majoritetskulturen, men å lage et studiemiljø hvor felleskulturelle arenaer og felleskulturell forståelse utvikles, og samtidig gir rom for forskjellighet i faglig og sosial sammenheng.

Det innebærer at mangfold blir sett som en normal tilstand og ikke som en anomali, en vinkling som i særlig grad vil utfordre en «uniformert utdanning» som politiutdannelsen.

### **6.3.2 Møte med etaten**

Av intervjuene fremgår det at studentene har ulik opplevelse fra praksisåret i etaten. Noen er svært positive:

I praksisåret har jeg fått veldig positive tilbakemeldinger fra kollegaer som synes det er en kjemperessurs å ha folk med minoritetsbakgrunn, som synes det er kjempebra at folk kan språk og har kulturforståelse.

Jeg var på et lensmannskontor med 7-8 ansatte. Alle var veldig nysgjerrige og spurte meg hele tiden. Jeg forklarte dem om kultur, språk og de var veldig positive til det. Jeg er muslim og praktiserer islam. På slutten av året sa lensmannen at jeg hadde vist at det ikke er noe problem å kombinere religion, kultur og politiryket. Det synes jeg var veldig motiverende.

Men det finnes også negative opplevelser blant annet knyttet til hvordan politiet omtaler og behandler minoriteter. En student fortalte han hadde gått til det skritt å levere anmeldelse på en kollega som omtalte en mistenkelig person som «neger». Studenten påpekte ordbruken og foreslo å bruke «med afrikansk opprinnelse». Kollegaen svarte: «Men han er jo neger», og fortsatte å omtale personen på den måten.

Undersøkelse gjennomført av Politidirektoratet (2005), som det er referert til tidligere, viser at det i noen grad er mistillit i politiet til kolleger med minoritetsbakgrunn. Enkelte studenter opplevde det i praksisperioden, blant annet en student med pakistansk bakgrunn. En dag han kjørte patrulje ble de tilkalt til en episode der to pakistanske gutter var innblandet. Moren til den ene gutten var til stede. Politistudenten løste saken ved å snakke norsk til guttene – men til moren, som ikke snakket norsk, forklarte han saken på urdu. Det hjalp henne til å forstå mer og bli mindre redd. Da patruljen kom tilbake til stasjonen måtte studenten avgi skriftlig rapport. Studenten hadde brukt sin særlige kvalifikasjon, språket, men i stedet for verdsettelse ble det vendt mot han som et problem.

I intervjuene ble studentene spurt om de kunne forstå den skepsisen som enkelte ble møtt med, og om de mente denne skepsisen er berettiget:

Jeg har stilt spørsmål ved det sjøl for jeg synes det er viktig å reflektere over sånt. En ting er jo norske politifolk som har venneloyaliteten som er mer aktuelt for dem. For vår del blir det fra deres side satt mer opp imot kultur og til og med religion.

Man ser klar forskjell på mine norske og tyrkiske venner i forhold til yrkesvalget mitt. Når de norske snakker om at det hadde vært ålreit å kjenne en politimann tenker de mer at hvis det blir noen formelle ting å ta opp med politiet, er det greit å ta det opp med noen de kjenner. De tyrkiske, jeg skal ikke kategorisere dem, men mange føler kanskje litt mer at hvis de havner i en kinkig situasjon så

er det bare å ta en telefon til meg. Jeg fikk en telefon for noen måneder siden, det var en som var stoppet i kontroll og fått bot på nesten 5000 kroner. Han ringte meg mens han satt der med politiet og forventet at jeg skulle gjøre noe med det. Forventningene er der, men de skjønner at det ikke er noe jeg kan gjøre når jeg forklarer det.

Når mamma og pappa skal fortelle noen som ikke kjenner meg at jeg skal bli politi, så tenker de automatisk at da får de en kjempefordel.

Som det fremgår av sitatene over er lojalitet og likebehandling et tema de reflekterer over. Det krysspresset alle i politiet kan bli utsatt for, men som først og fremst er problematisert når det gjelder minoriteter, er i liten grad tematisert på skolen. Ingen av de som ble intervjuet hadde i særlig grad snakket med andre om dette. Det er grunn til å tro at denne tausheten er med på å opprettholde temaet som et tabu, noe som ikke styrker tillitsrelasjonene mellom studentene.

I denne rapporten har vi ikke data om hvordan mangfoldsarbeidet drives i etaten, eller hvordan det oppleves å være politi med minoritetsbakgrunn. Men det finnes erfaringer fra andre land vi kan bruke som referanse. European platform for policing and human rights (EPPHR) har i rapporten *The recruitment and retention of police officers from minority communities* en bred definisjon på minoriteter. Her telles ikke bare etniske minoriteter, men også kvinner, religion, seksuell orientering og andre underrepresenterte grupper. Rapporten foreslår tiltak som både kan fremme rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn til politiet og legge forholdene til rette slik at de fullfører utdanningen samt ønsker å tjenestegjøre i etaten ved endt utdanning. Det understrekes at det ikke er tilstrekkelig å fremme minoritetsrekrutteringen og deretter gi dem en stilling i politiet. Arbeidsplassen må tilrettelegges slik at grupper som på ulike måter skiller seg fra majoriteten, ønsker å bli værende i etaten. Mye av det tankegodset konklusjonene bygger på kan også ha relevans for hvordan man kan tilrettelegge studentmiljøet ved Politihøgskolen:

Først gjelder det å *forberede organisasjonen på mangfold* gjennom å skape et nøytralt miljø uten tilknytning til noe bestemt kultur, religion etc. Alle rutiner, regler og praksis bør gjennomgås for å sikre at det ikke diskrimineres mot en bestemt gruppe. Det må også vurderes hvor og hvordan en betjent med minoritetsbakgrunn blir ansatt etter utdanning, for eksempel om han eller hun skal ansettes individuelt eller i en gruppe sammen med flere betjenter med minoritetsbakgrunn.

Det poengteres at enhver ansettelse, utvelgelse eller forfremmelse må skje på likt grunnlag og baseres på prestasjon, ikke etnisk tilhørighet. Dette vil fremme integrering i organisasjonen. Å fremme kunnskap om kulturelt mangfold samt vise respekt for dette mangfoldet, samtidig som man har et nøytralt arbeidsmiljø der alle kan føle seg vel og akseptert, er viktige forutsetninger.

Opprettelse av *kontaktpersoner* eller *mentorer* for visse grupper kan være til støtte og oppmuntring. For å sikre de ansattes tillit og sikkerhet bør det etableres effektive mekanismer for å fange opp og melde fra om diskriminering eller feilbehandling. Ledelsen bør være oppmerksomme overfor ansatte med minoritetsbakgrunn sine erfaringer på arbeidssstedet og gjennomføre regelmessige evalueringer.

Når det gjelder markedsføring understreker rapporten at denne ikke må rettes spesielt mot en minoritetsgruppe, men mot samfunnet generelt for å motvirke beskyldninger om forskjellsbehandling. Spesiell innsats kan settes inn for at kampanjene skal nå minoritetssamfunn gjennom lokale aviser, skolebesøk eller bruk av nettverk innad i minoritetssamfunnet. Betjenter med minoritetsbakgrunn bør delta og være synlig i slike kampanjer.





# 7

## Hovedutfordringer for Politihøgskolen

*...knyttet til rekrutteringsarbeidet:*

- Forstå betydningen av at utdanning i mange minoritetsgrupper er knyttet til sosial mobilitet og utdanningens transnasjonale betydning.

Barns utdanning kan være med å endre familiens sosiale status, og foreldre, og i noen tilfeller også familien i opprinnelseslandet, har innflytelse på utdanningsvalget.

- Vektlegge yrkets status i befolkningen, karrieremuligheter og akademisk grad.

Mange foreldre er lite kjent med det norske utdanningssystemet og vet ikke at politiutdanning gir en bachelorgrad med mulighet for mastergrad. Foreldrene er derfor en viktig målgruppe og må inkluderes i rekrutteringsarbeidet. I tillegg er det viktig å understreke overfor foreldrene at yrket ikke er så risikoutsatt som enkelte foreldre tror.

- Tydeliggjøre for ungdom med minoritetsbakgrunn at de er ettertraktet som søkere til politiutdanning og hva det er som gjør dem ettertraktet.

Enkelte minoritetsungdommer tror politiutdanning er stengt for dem, enten på grunn av innvandrerbakgrunn, misforståelser knyttet til skikkethetskrav eller andre inntakskrav.

- **Markedsføre skolen som arena for mangfold og variasjon.**  
Å være tydelig i forhold til et inkluderende læringsmiljø vil kunne være med å vise at etaten jobber aktivt for å leve opp til forventningene om et mangfoldig, likebehandlende og tillitskapende politi.

*...knyttet til opptaket:*

- **Gjennomgå opptaksprosedyrene med fokus på faktorer og prosesser som kan oppleves som strukturelle hindre for enkelte grupper.**

Se på relevans i dagens opptakskrav, og om tidsaspektet, kostnader og vandelskrav kan virke systematisk ulikhetsskapende.

- **Større bevissthet og tydelighet knyttet til innholdet i kompetansebegrepet og hvilken kompetanse man etterspør.**

Det mangler en tydelig begrunnelse for *hvorfor* skolen ønsker alternativ kompetanse (som for eksempel egenerfart kompetanse og kulturkompetanse) og *hvordan* de skal benytte den.

*...knyttet til studiemiljø og læring:*

- **Være bevisst på å bruke den kompetansen og erfaringene som mangfoldsrekruttering medfører.**

Ved bevisst å rekruttere ungdom med minoritetsbakgrunn, vil Politi-høgskolen få mulighet til å erverve seg mangfoldskompetanse på en bedre måte. Den kompetansen personer med minoritetsbakgrunn tilfører organisasjoner, handler om mer enn kulturspesifikk og språklig kompetanse. Det er mangfoldet i seg selv, og samspillet mellom ulike kulturelle erfaringer (inklusive majoritetskulturen), som øker muligheten for utvikling og måloppnåelse.

- **Jobbe aktivt med læringsmiljøet og forståelsen av særskilt grunnlag.**

Det er en viktig oppgave å bygge ned motstanden og bygge opp kunnskapen om hva særskilt grunnlag innebærer.

Dagens praksis knyttet til særskilt grunnlag oppfyller intensjonen ved at det fremmer rekruttering, men ser ut til å forsterke marginaliserende og stigmatiserende prosesser. Hva som ligger til grunn for enkelte medstudenters skepsis vet vi ikke nok om, og bør være tema i en oppfølgende studie.

- **Forflytte hovedfokus for skikketshetsvurderingen fra opptak til avslutning av studiet.**

Den sterke vektleggingen av inntakskvalifikasjoner er delvis arvegods fra da skolen var etatsskole. Men et 20 minutters intervju kan vanskelig gi et like godt vurderingsgrunnlag som et treårig utdanningsløp, og det er en utfordring for skolen å bruke de tre årene aktivt – ikke bare som kunnskapsleverandør, men også utøve skikketshetsvurdering. Det fordrer at man tydeliggjør forventninger og utfordrer studentene. Opptaksnemnda kan da ta større «sjanser» ved opptak, fordi de vet at studenten blir tett fulgt på dette området i tre år.

### *Særlige rekrutteringstiltak*

Målet med prosjektet «Ut i felten» var å øke antall kvalifiserte søkere med minoritetsbakgrunn til Politihøgskolen. 25 ungdommer ble rekruttert til prosjektet gjennom at de hadde vært søkere i 2007, men ikke kommet inn. I tillegg var det 12 ungdommer som ble rekruttert til prosjektet gjennom bekjentskap. 5 av disse hadde samisk bakgrunn. I løpet av prosjektet falt 5 fra og 6 kom til. Det samlede antallet personer i prosjektet var dermed 38. Tilbudet de fikk var fysisk opptrening og tilbud om svømmekurs, evaluering av norskkunnskaper hvis det var behov og en personlig veileder.

Våren 2008 ble det til sammen tatt opp 29 søkere med minoritetsbakgrunn, samme antall som året før. 8 av dem hadde fulgt «Ut i felten». Det er ikke foretatt noen grundig evaluering av prosjektet, og i hvilken grad det er en rekrutteringsvei man vil fortsette med, er ikke avgjort.

Når det gjelder mer generelle rekrutteringstiltak må de rettes både mot foreldre og ungdommer. Å få engasjerte stemmer fra minoritetseliten i rekrutteringsarbeidet har til nå ikke vært prøvd i Norge, men har vært vellykket i andre land.

Å nyansere bildet av etaten ved å vise mangfoldet gjennom synlige rollemodeller er av betydning. Politihøgskolens rekrutteringsside på internett (fra juni 2008) har tatt dette poenget.

Videre viser intervjuene at de positive møtene med personer fra etaten kan ha avgjørende betydning, og ulike former for veiledning kan med fordel utvikles.

Det bør også letes etter nye arenaer for rekruttering, som f.eks. deltakelse i spesielle festivaler hvor mange mennesker med minoritetsbakgrunn samles og fotballturneringer som «Norway Cup» og «Fargerik fotball». Med det etter hvert ikke ubetydelige antallet minoritetsstudenter ved skolen kan man innby dem til en idédugnad og utfordre dem på å finne gode rekrutteringsarenaer og -metoder.

## Litteraturliste

- Aftenposten*, morgen, 4.8.1997: «Ni politistudenter er fremmedkulturelle».
- Alm, D. (1999). *Fördel mångfald*. Uppsala: Uppsala Publishing House AB.
- Andersson, M. (1999). *All five Fingers are not the Same. Identity work among Ethnic Minority Youths in an Urban Norwegian Context*. Bergen: Universitet i Bergen.
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet (2007). *Handlingsplan for integrering og inkludering av innvandrerbefolkningen - styrket innsats 2008: mål for inkludering: vedlegg til St.prp. nr. 1 (2007-2008) - Statsbudsjettet 2008*. Oslo: Arbeids- og inkluderingsdepartementet
- Beck, U. (1992). *Risk Society: towards a new modernity*. London: Sage.
- Berg, E. (2002). Terapeutisk offentlighet – en kompleks hybrid. Hvorfor avbryter (en del) innvandrere behandlingen? I: *Nordisk alkohol- og narkotikatidsskrift vol. 19(3)*.
- Berg, L. (2005). *Tillitens triangler: Om forbrukertillit og matsikkerhet*. Oslo: SIFO.
- Birkeland, Å. (2007). Politigeneralisten, den moderne staten og politiets legitimitet: Noen refleksjoner omkring generalistens plass i politiet. I: H. O. Gundhus, P. Larsson & T.-G. Myhrer (Eds.), *Polisiar virksomhet: Hva er det - hvem gjør det? Politihøgskolen-forskning 2007:7*. Oslo: Politihøgskolen.
- Bourdieu, P. (1995). *Distinksjonen: en sosiologisk kritikk av dømmekraften*. Oslo: Pax Forlag.
- Dagsavisen*, nettutgave 14.3.2008: «Færre vil bli politi». <http://www.dagsavisen.no/innenriks/article339667.ece?service=articlePrint> [Lesedato 16.3.2008].
- Dagsrevyen, nett-tv 13.6.2007 <http://www1.nrk.no/nett-tv/klipp/261688>. [18.3.2008].
- Eriksen, E. O. (2001). *Demokratiets sorte hull: om spenningen mellom fag og politikk i velferdsstaten* Oslo: Abstrakt Forlag.
- Finansdepartementet (2002). *St. prp. Nr. 1 (2002-2003)*. Oslo: Finansdepartementet.

- Finansdepartementet (2007). *St. prp. Nr. 1 (2007-2008)*. Oslo: Finansdepartementet.
- Forgaard, T.S.(2006). «Innvandrebefolkningen flytter oftere til sentrale strøk». *Statistisk Sentralbyrå*. <http://www.ssb.no/ssp/utg/200604/04/> .[Lesedato 2.4.2008].
- Ganapathy, J. & Søholt, S. (2000). *Begreper i debatten. Store møter – små steder: Møter og møtesteders betydning i flerkulturelle bomiljø* (s. 14-20). Oslo: Norges byggforskningsinstitutt.
- Giddens, A. (1997). *Modernitetens konsekvenser*. Oslo: Pax.
- Gullestad, M. (2002). *Det norske sett med nye øyne*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Henriksen, K. (2006). *Bak apotekdisken, ikke foran tavla*. <http://www.ssb.no/ssp/utg/200604/09/> [Lesedato 25.2.2008].
- Høgskolen i Oslo (2008). *Dette er MaiA*. <http://www.hio.no/content/view/full/26206> [Lesedato 11.3.2008].
- Hylland Eriksen, T. (1997). Identitet. I: *Flerkulturell forståelse* (s.34-52). Oslo: Tano Aschehoug.
- Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (2008). *inytt nr. 7 – 20.2.2008*. [http://www.imdi.no/templates/CommonPage\\_\\_\\_\\_\\_7943.aspx#3](http://www.imdi.no/templates/CommonPage_____7943.aspx#3) [Lesedato 13.3.2008].
- Jacobsen, C. (2002). *Tilbørighetens mange former: Unge muslimer i Norge*. Oslo: Pax.
- Johansen, G.M. (1992). Farvede nordmenn. En selvmotsigelse eller en ny kategori? I: *Hovedfagsstudentenes årbok nr. 5* (s. 65-81). Oslo: Universitetet i Oslo, Institutt og museum for antropologi.
- Justis- og politidepartementet (2001). *Forebygging av rasisme og diskriminering i politi- og lensmannsetaten. Forslag til tiltak*. Oslo: Justis- og politidepartementet.
- Kaya, M. (2001): Innvandrerungdom og en tredje alternativ identitet? I: *Norsk tidsskrift for migrasjonsforskning* 1/2001.
- Kommunal- og regionaldepartementet (2002). *Handlingsplan mot rasisme og diskriminering (2002-2006)*. Oslo: Kommunal- og regionaldepartementet.
- Kramer, J. (1986). Norsk identitet – et produkt av underutvikling og stammetilhørighet. I: A.M. Klausen (red.), *Den norske væremåten: antropologisk søkelys på norsk kultur* (s. 88-96). Oslo: Cappelen forlag.
- KRUS (2007). *Rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn til kriminalomsorgen*. Oslo: KRUS.

- Likestillings- og diskrimineringsombudet** (2008). *Kartlegging av diskriminering i offentlig sektor - første trinn?: En rapport basert på redegjørelser fra departementer og underliggende etater om deres arbeid mot diskriminering av personer med innvandrerbakgrunn*. Oslo: Likestillings- og diskrimineringsombudet.
- Loden, M. & Rosener, J.** (1991). Workforce America! Managing Employee Diversity as a Vital Resource. I: Fägerlind, Gabriella N. (1999, red.): *Managing Diversity- strategier for mangfold I USA, Utenlandsrapport*. Stockholm: Sveriges Tekniska Attachéer
- Mlekov, K. & Widell, G.** (2003). *Hur möter vi mangfalden på arbetsplatsen?* Lund: Studentlitteratur AB
- NOU 2000:14** (2000). *Frihet med ansvar: Om høgre utdanning og forskning i Norge: utredning fra et utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon 30. april 1998: avgitt til Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet 8. mai 2000*. Oslo: Statens forvaltningstjeneste, Informasjonsforvaltning
- NOU 2008:3** (2008). *Sett under ett: Ny struktur i høyere utdanning; Utredning fra et offentlig utvalg oppnevnt av regjeringen 24. mai 2006: avgitt til Kunnskapsdepartementet 22. januar 2008*. Oslo: Departementenes servicesenter, Informasjonsforvaltning
- Næshagen, F. L.** (2000). Tiltro til politiet. I: *Politi og publikum Politihøgskolen forskning 2000:1*. Oslo: Politihøgskolen
- Olsen, B.** (2006). «Er innvandrerungdom en marginalisert gruppe?» Statistisk Sentralbyrå <http://www.ssb.no/vis/samfunnspeilet/utg/200604/10/art-2006-10-10-01.html>. [Lesedato 27.2.2008]
- Oslo kommune** (2001). *Handlingsplan for likebehandling og økt rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn til stillinger i Oslo kommune*. <http://www.flyktning-og-innvandreretaten.oslo.kommune.no/getfile.php/Flyktning%20og%20innvandreretaten/Internett/Dokumenter/dokument/sentralt/handlingsplan%20for%20likebehandling%20pdf>. [Lesedato 01.10.2008].
- Politidirektoratet** (2008). *Politiet mot 2020: bemannings- og kompetansebehov i politiet*. Oslo: Politidirektoratet.
- Politidirektoratet** (2005). *Rekruttere og integrere personer med flerkulturell bakgrunn til politi- og lensmannsetaten*. Oslo: Politidirektoratet
- Polisen** (2008). <http://www.polisen.se/inter/nodeid=1461&pageversion=1.html>. [Lesedato 11.4.2008].
- Prieur, A.** (2007). Ulykkespunkter i kulturtrafikken. I: Ø. Fuglerud & T.H. Eriksen (red.), *Grenser for kultur? Perspektiver fra norsk minoritetsforskning*. Oslo: Pax forlag.

- Rigspolitiet (2008). <http://www.politi.dk> [Lesedato 15.9.2008].
- Rogstad, J. (1995). *Innvandrere med lav kompetanse - hvem er de og hvilke problemer har de?* [ISF rapport 1995:010]. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Rogstad, J., Brochmann, G. & Borchgrevink, T. (2002). *Sand i maskineriet: Makt og demokrati i det flerkulturelle Norge*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Sandmo, E.(1999). Michel Foucault som maktteoretiker. I: F. Engelstad (red.)*Makt, teori og kritikk*. Oslo: Ad notam Gyldendal.
- Sganga, C., Holm, P., Guillen, F., & Shepherd, P. (u.å). *The recruitment and retention of police officers from minority communities: Points to consider*: European Platform for Policing and Human Rights.
- Sirnes, T. (1999). Alt som er fast fordamper? Normalitet og identitet i endring. I: S. Meyer & T. Sirnes (red.), *Normalitet og identitetsmakt i Norge*. Oslo: Gyldendal
- Sollund, R. A. (2007). *Tatt for en annen: En feltstudie av relasjonen mellom etniske minoriteter og politiet*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Statistisk Sentralbyrå (2007). «Innvandring og innvandrere». <http://www.ssb.no/innvandring/> [Lesedato 17.9.2008]
- Stortingsmelding nr. 27 (2001). *Gjør din plikt - krev din rett: kvalitetsreform av høyere utdanning: tilråding fra Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet av 9. mars 2001, godkjent i statsråd samme dag*. Oslo: Departementet.
- Stortingsmelding nr. 42 (1998). *Kompetansereformen. Tilråding fra Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet av 28. mai 1998, godkjent i statsråd samme dag*. Oslo: Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet.
- Stortingsmelding nr. 49 (2004) *Mangfold gjennom inkludering og deltakelse - ansvar og frihet: tilråding fra Kommunal- og regionaldepartementet av 1. oktober 2004, godkjent i statsråd samme dag (Regjeringen Bondevik II)*. Oslo: Departementet.
- Støren, L. A. (2005). Ungdom med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn i norsk utdanning - en framtidig sukseshistorie? I: *Utdanning 2005 – deltakelse og kompetanse*. [http://www.ssb.no/emner/04/sa\\_utdanning/arkiv/sa74/kap-4.pdf](http://www.ssb.no/emner/04/sa_utdanning/arkiv/sa74/kap-4.pdf) [Lesedato 13.2.2008].
- Tajik, H. (2004). Når den andre er en av oss. I: *Samtiden*, nr. 2, 19-33.
- Utlendingsdirektoratet (2003). *Blir du kalt rasist?* Oslo: Utlendingsdirektoratet.



**United Nations General Assembly. Committee on the Elimination of Racial Discrimination** (1979). *Committee on the Elimination of Racial Discrimination and the progress made towards the achievement of the objectives of the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination : published on the occasion of the World Conference to Combat Racism and Racial Discrimination, Geneva, 14-25 August 1978*. New York: United Nations.

**Universitetet i Oslo** (2008). *MiFA – UiOs mangfoldsarbeid*. <http://www.mifa.uio.no/> [Lesedato 11.3.2008].

**Weber, Max** (1971). *Makt og byråkrati*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

**Østberg, S.**(2007). Det flerkulturelle. *SPS kronikk nr. 4*. Oslo: HiO.



## **REGLER OM OPPTAK TIL BACHELORUTDANNINGEN VED POLITIHØGSKOLEN**

Fastsatt av Politidirektoratet den 4. Juli 2008 i medhold av Forskrift om Politihøgskolens styre, oppgaver og virksomhet av 25. november 2005, § 4.

### **Kapittel 1: Generelle opptakskrav**

- 1.1 Søkere til bachelorutdanningen må ha generell studiekompetanse i samsvar med bestemmelser i gjeldende forskrift om opptak til universiteter og høyskoler, eller
- 1.2 Realkompetanse i samsvar med bestemmelser i samme forskrift.

### **Kapittel 2: Spesielle opptakskrav**

- 2.1 Søkere til bachelorutdanningen må i tillegg til de generelle opptakskravene tilfredsstillende følgende spesielle opptakskrav:
  - a) norsk statsborgerskap
  - b) plettfriandel
  - c) fylt minst 20 år i opptaksåret
  - d) førerkort klasse B
  - e) karakteren 3 i norsk hovedmål
  - f) god helse, herunder tilfredsstillende fastsatte medisinske krav
  - g) tilfredsstillende fysikk, herunder bestå fysiske tester fastsatt av Politihøgskolen
  - h) svømmeferdigheter, herunder tilfredsstillende krav fastsatt av Politihøgskolen
  - i) personlig egnethet for tjeneste i politi- og lensmannsetaten, etter vurdering i opptaksnemnd.
- 2.2 Søkere må dokumentere at de fyller kravene a – f. Det kan gjøres unntak fra kravene e og h, jf. pkt. 4.5
- 2.3 Kravene f – i blir vurdert i opptaksprøver ved Politihøgskolen.

### **Kapittel 3: Rangering**

- 3.1 Kvalifiserte søkere etter kap. 1 blir poengberegnet og rangert iht bestemmelser i forskrift om opptak til universiteter og høyskoler.
- 3.2 Søkerne rangeres samlet og ikke i forhold til særskilte kvoter.

#### **Kapittel 4: Opptaksnemnd**

- 4.1 Opptaksnemnder oppnevnes av Politihøgskolens styre.
- 4.2 Hver opptaksnemnd består av 4 medlemmer med personlige varamedlemmer. Lederen av nemnda skal ha juridisk bakgrunn, og minst to av medlemmene skal ha erfaring fra politi- og lensmannsetaten. Ett medlem skal komme utenfra etaten. Ingen medlemmer eller varamedlemmer skal være ansatt ved Politihøgskolen. Begge kjønn skal være representert. Politihøgskolen ivaretar sekretariatsfunksjonen for opptaksnemndene.
- 4.3 To av medlemmene oppnevnes for to år. Øvrige medlemmer, herunder nemndas leder og hans/hennes vara oppnevnes for tre år. Funksjonstiden for leder og hans/hennes vara skal være ulik. Medlemmene kan reoppnevnes for ytterligere en periode.
- 4.4 Opptaksnemnda er beslutningsdyktig når leder og minst to medlemmer er til stede. Vedtak fattes med vanlig flertall. Ved stemmelikhet er lederens stemme avgjørende.
- 4.5 Opptaksnemnda kan etter individuell vurdering og på bakgrunn av ønske om å sikre et representativt politi, dispensere fra de spesielle opptakskravene i pkt. 2.1 e – h.
- 4.6 Opptaksnemnda gjennomfører vurdering av personlig egnethet for tjeneste i politi- og lensmannsetaten.
- 4.7 Opptaksnemnda gir begrunnelser i egne saker. Opptaksnemnda skriver innstilling i klagesaker til Politihøgskolens styre.

#### **Kapittel 5: Søknadsbehandling – opptak**

- 5.1 Søknader til Politihøgskolens bachelorutdanning sendes elektronisk til Samordna opptak (SO). Etter registrering og poengberegning behandler Politihøgskolen søknadene videre.
- 5.2 Frist for søknader til bachelorutdanningen er 1. mars. Kvalifiserte søkere kan ved tilleggsdokumentasjon bedre rangeringen etter pkt. 3.1 fram til 1. juli.
- 5.3 Politihøgskolen avgjør antallet søkere som skal innkalles til opptaksprøver. Søkere som ikke innkalles til opptaksprøver, gis ingen begrunnelse med mindre søkeren ber om dette etter at avslag er meddelt søkeren.
- 5.3 Opptaksprøve består av fysiske tester, legeundersøkelse og vurdering i en opptaksnemnd, jf. pkt. 2.1 f – i.
- 5.4 Søkere som ikke består fastsatte fysiske tester eller ikke tilfredsstiller fastsatte

medisinske krav, gis begrunnet avslag på søknad, jf. likevel dispensasjonsadgang etter pkt. 4.5.

- 5.5 Søkere som oppfyller fysiske og medisinske krav, eller søkere som skal vurderes etter pkt. 4.5, møter for opptaknemnd for vurdering av personlig egnethet for tjeneste i politi- og lensmannsetaten.
- 5.6 Søkere som er funnet kvalifisert etter pkt. 4.5, vurderes og tas opp først. Inntil 20 % av studieplassene kan tildeles på slikt grunnlag. Ingen søkere har krav på plass etter disse reglene.
- 5.7 Øvrige søkere tas opp i samsvar med rangering etter pkt. 3.1. Ved poenglikhet rangeres søkerne etter alder.
- 5.8 Søkere som ikke blir tatt opp etter gjennomført opptaksprøve, skal gis en begrunnelse for vedtaket. Skriftlig begrunnelse gis bare hvis søkeren ber om det.

#### **Kapittel 6: Klagebehandling**

- 6.1 Klage på den delen av søknadsprosessen som ivaretas av Samordna opptak, behandles av klagenemnda for Samordna opptak.
- 6.2 Klage på Politihøgskolens behandling av søknaden avgjøres av Politihøgskolens styre. Styret oppnevner en sakkyndig lege som bistår i behandling av klager som gjelder avslag på medisinsk grunnlag.
- 6.3 Det er ikke anledning til å klage på plasseringen på et av Politihøgskolens studiesteder.
- 6.4 Klager behandles i henhold til forvaltningslovens bestemmelser.

**M**angfold i politiet handler om deltakelse og legitimitet, men også om verdiskaping og ressursutnyttelse. Det er et mål at politietaten har ansatte med ulik bakgrunn, slik at etaten i større grad reflekterer det samfunnet den opererer i.

Politihøgskolens rekruttering av etniske minoriteter er økende; både i 2007 og 2008 ble i underkant av 30 studenter med minoritetsbakgrunn tatt opp. Det er imidlertid ved flere anledninger reist spørsmål om dagens kvalifikasjonskrav er de best egnede for å rekruttere de politimenn/kvinner etaten etterspør, og om opptaket i stor nok grad vektlegger alternativ kompetanse knyttet til oppvekst og kulturell bakgrunn.

Rapporten har som intensjon å utfordre begreper som identitet, tillit, motivasjon og kompetanse for å klargjøre deres betydning for mangfoldsrekruttering, og reflekterer over hvilke innsatsområder PHS bør prioritere i det videre rekrutteringsarbeidet.



**POLITIHØGSKOLEN**

PHS Forskning 2008: 2

**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)