



Ekte politiarbeid? Utvikling og uttesting av et prestisjehierarki for politiarbeid

Real Police Work? The Development and Testing of Prestige Hierarchy for Police Work

Brita Bjørkelo

Professor, Politihøgskolen og Oslo Nye Høyskole

brita.bjorkelo@pfs.no og brita.bjorkelo@oslonh.no

Tatanya Ducran Valland

Førsteamanuensis, Politihøgskolen

tatanya.valland@pfs.no

Tanja Nordberg

Forsker II, Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet

tano@oslomet.no

Marie-Louise Damen

Førsteamanuensis, Politihøgskolen

maria.louiza.christina.damen@pfs.no

Sammendrag

Selv om det tradisjonelt mannsdominerte politiet nå har færre menn i opptak til bachelorutdanningen enn kvinner, dominerer menn i senior politiposisjoner, og noen politispesialiseringer er kjønnet. Videre beskrives noen former for politiarbeid, for eksempel problemorientert politiarbeid, som å jobbe «inne», altså kontorrelatert arbeid. Det omtales også som «teddybjørn»- eller «vaffel»-politi – i motsetning til ordenstjenesten, som omtales som «det virkelige politiarbeidet». Basert på rammeverk fra medisin og sykdomshierarkier, så vel som tidligere politistudier, utvikler og piloterer vi et prestisjehierarki for politiarbeid. I en undersøkelse blant 101 politiansatte i etter- og videreutdanning finner vi at menn og kvinner deler oppfatningen av hvilke typer politiarbeid som gir høy og lav prestisje i politiorganisasjonen, og at denne inndelingen til en viss grad henger sammen med kjønn. Studien bidrar med unik kunnskap om hvordan alminnelige oppfattelser av prestisjehierarki i politiarbeidsoppgaver kan tenkes å henge sammen med kjønn.

Nøkkelord

Arbeidsliv, prestisjehierarki, politi, kjønn, segregering

Abstract

Even though the traditionally male-dominated Norwegian Police Service now has fewer men than women admitted to bachelor education, men dominate in senior police positions, and some police specializations are gendered. Furthermore, some forms of police work, for example, problem-oriented policing, are described as working «inside» and as office-related work. This type of work is also described as «teddy bear» or «waffle» police as opposed to patrolling being a hegemonic job description and the norm of «real police work». Drawing on frameworks from medicine and disease hierarchies, as well as previous police research, we develop and pilot a prestige hierarchy for police work. Based on an investigation of 101 police employees in a postgraduate education program, we find that men and women share assumptions of which types of police work are associated with high and low prestige in the police organisation, and that this classification is, to a certain degree, related to gender. The study contributes with unique knowledge of how common ways of understanding prestige hierarchies in police work tasks may be intertwined with gender.

Key words

Working life, prestige hierarchy, police, gender, segregation

Ekte politiarbeid? Utvikling og uttesting av et prestisjehierarki for politiarbeid

Et av de store temaene i profesjonsforskningen er knyttet til hvordan samfunnet og profesjonsutøvere vurderer anseelsen knyttet til å jobbe med noen felt fremfor andre, og hvordan denne rangeringen påvirker prioriteringer i arbeidet (Abbott 1981; García-Mainar, Montuenga og García-Martín 2018; Magnusson 2008). Et eksempel på dette er forskning på sykdommers prestisje (Album 1991) og studier av hvordan typen spesialisering i helseprofesjoner kan henge sammen med normer for kjønn (Steinsholt, Rygh og Thesen 1990). Studier av prestisjehierarkier og hvordan de kan tenkes å henge sammen med kjønn, er høyst relevante for å forstå spesialiseringspreferanser også i yrker som politiet.

Noen politistudier med begrensede empiriske utvalg har funnet at politiet er kjønndelt internt (Wathne 2016), og funn fra en studie av spesialiseringspreferanser blant politistudenter (Fekjær 2012; Møberg og Damen 2020) kan også gi grunn til å anta at det er intern kjønnssegregering i politiet. Andre funn tyder videre på at det eksisterer gjengse oppfatninger av prestisje knyttet til ulike former for politiarbeid, og at kvinnedominerte spesialiseringer har lavere status enn de mannsdominerte (Brown 2007; Gundhus 2005). Til tross for dette er antagelsen om et sterkt kjønndelt politi relativt dårlig belagt i forskningen per nå. Vi ønsket derfor å undersøke hvordan allmenne vurderinger av anseelsen til ulike politiarbeidsoppgaver innad i politiorganisasjonen ser ut, og hvordan de kan tenkes å henge sammen med kjønn. For å gjøre det er det behov for et prestisjehierarki for politiarbeid og undersøkelser som ser på prestisjehierarki og kjønns sammensetningen blant politiansatte innen ulike spesialiseringer. Derfor er formålet med denne artikkelen å presentere et utviklet og pilotert prestisjehierarki i politiet som kan danne et videre grunnlag for å si noe om oppfatninger av prestisje og spesialiseringer.

Prestisjehierarkier i profesjons- og helseforskning

Prestisjehierarkier i profesjoner generelt og i arbeidslivet spesielt omhandler «kollektive subjektive oppfatninger om et yrkes status» (Garcia-Mainar mfl. 2018:349). I sin studie av sykdommers status blant leger baserte Dag Album (1991) seg på tidligere internasjonale og norske studier (Abbott 1981; Steinsholt mfl. 1990) som tydet på at det finnes prestisjehierarkier innad i en og samme profesjon. Basert på hvordan deltagerne rangerte sykdommer og spesialiteter, antok Album at skalaene kunne gi et inntrykk av hvordan deltagerne opplevde at sykdommene og spesialitetene ble rangert i forhold til hverandre. Album ville synliggjøre

uformell kultur i profesjoner fordi denne kan antas å ha betydning for både hva som anses å være viktige oppgaver, og hva som anses å gi anseelse og dermed prioritet. Rangeringen ga med andre ord et inntrykk av medisinfeltets kultur (Album og Westin 2008). Etter 30 års forskning på prestisjehierarkier i medisinfeltet er det en etablert kunnskap at hierarkiet er relativt stabilt (Album, Johannessen og Rasmussen 2017), at det har relevans innenfor andre helsefag (Johannessen, Album og Rasmussen 2020), og, som denne artikkelen diskuterer, at det også er av betydning for andre yrker. Vi forklarte derfor begrepet prestisjehierarki til våre deltagere med et eksempel fra nettopp Albums forskning¹.

Prestisjehierarkier og kjønnssegregering i politiet

Ifølge Rolf Granér er essensen av politiarbeid å «snabbt rycka ut med blåljus och annan utrustning och rädda oskyldiga medborgare samt gripa, och föra bort bus/brottslingar och på så sätt lösa problemet» (2004:101). Fra å tradisjonelt ha vært et mannsdominert yrke har kvinneandelen i norsk politiutdanning (bachelor) økt betydelig de senere årene (Jon 2021). Offisielle opptakstill viser at kvinner utgjorde 60 prosent av alle bachelorstudenter som ble tatt opp ved Politihøgskolen (PHS) i 2021, samt henholdsvis 52 og 46 prosent i master, etter- og videreutdanning (EVU) (Politihøgskolen 2021). Det er store variasjoner i kjønnsbalanse når man bryter tallene ned på enkeltutdanninger. Videreutdanning i avhør av barn og unge har til og med tidvis vært helt kvinnedominert, og skarpskytterutdanning for innsatspersonell har vært helt mannsdominert (Politihøgskolen 2019a, 2019b).

Variasjoner finner vi til og med i ett og samme fag.² Mens for eksempel spesialiseringene av faget etterforskning av datakriminalitet har vært mannsdominert, har grunnmodulen hatt et flertall av kvinner.³ Samtidig har spesialiseringer som etterforskning av grov vold og drap,⁴ avhørsledere, avhør av barn og unge⁵ og avhør av særlig sårbare⁶ hatt et mindretall av mannlige studenter over tid. Som en av underviserne ved PHS uttrykte det: «Det er jo merkelig at det som av enkelte har blitt sammenlignet med etterforskningens Delta,⁷ avhør av barn, ikke er mer attraktivt for menn.»

Det samme bildet avspeiler seg i politiorganisasjonen blant ansatte generelt og blant ledere spesielt. Mens den generelle kvinneandelen i politiet har gått fra 45,3 til 46,6 prosent i årene 2016 til 2021 (Statistisk sentralbyrå 2022), er den totale andelen av politiutdannede kvinner vesentlig lavere, kun 35 prosent (Bjørkelo, Bye, Leirvik, Egge og Ganapathy 2021). I henhold til tall fra Politidirektoratet og politiets lønns- og personalsystem (SAP) varierer andelen av kvinner som er ansatt som ledere i politiet på tvers av ulike stillinger og utdanningsbakgrunn, mye (Aslaksen og Kiil 2022). I perioden 2015 til 2021 har for eksempel andelen sivilt ansatte kvinnelige ledere svingt mellom 57 (2017 og 2018 lavest andel) og 61 prosent (2021 høyest andel). I motsetning har andelen kvinnelige ledere i jurist- og politistillinger i samme periode kun gått én vei – fra henholdsvis 32 prosent (2014) til 53 prosent (2021) og fra 16 prosent (2014) til 25 prosent (2021).

Mange politiarbeidsoppgaver (eksempelvis etterforskning og patruljering) og spesialiseringer i politiet er kjønnsdelt, og det er flest menn i politiledersposisjoner (Andersen, Lilleaas og Ellingsen 2017; Fekjær 2012; Nordberg 2018). Spesialiseringene som i tidligere forskning er beskrevet som mest prestisjefylte, eksemplvis beredskapstroppen (Andersen mfl. 2017), domineres av menn, og der er det, til tross for fokus på rekruttering (Inderhaug 2022), ingen kvinner (Fekjær 2012). Erfaring med spesialiserte arbeidsoppgaver gir karrieremuligheter og operativ erfaring, slik som patruljering, og har vist seg å være viktig for fremtidige ledermuligheter i politiet (Fekjær 2012; Persson og Wieslander 2021; Österlind og Haake 2010).

Flere politistudier har beskrevet hvordan enkelte spesialiseringer, for eksempel etterforskning i Norge, innehar lavere status enn andre (Andersen mfl. 2017; Brown 2007; Gundhus 2005), og hvordan enkelte typer politiarbeid knyttes til beskrivelser som indikerer status (Andersson 2003; Bloksgaard, Fekjær og Møberg 2020; Gundhus 2005). For eksempel er problemorientert politiarbeid, å jobbe «inne» og kontorrelatert arbeid blitt beskrevet som «teddybjørn»- eller «vaffel»-politi (Gundhus 2005), mens det å jobbe «ute» har vært sammenlignet med å «jakte» og inneha en høy grad av spenning (Granér 2004). Litteraturens beskrivelser av politiarbeid med «lav» status, eksempelvis ledelse (Reuss-Ianni [1983 1999]), er for øvrig et paradoks, da dette er en tverrgående arbeidsoppgave som dekker arbeidsområder som omtales både som «inne» (for eksempel etterforskning) og «ute» (eksempelvis ordenstjeneste), hvorav det sistnevnte vektes høyere. Allmenne karakteristikk om ulike typer politiarbeids prestisje (Chan 2003; Martin [1980] 1982) kan tolkes som uttrykk for at de ses opp mot en hegemonisk arbeidsbeskrivelse. Det vil si en norm om «det virkelige politiarbeidet» (Carlström 1999; Finstad 2013; Granér 2004), som er maskulint konnotert med ordenstjenestens kjennetegn (Gundhus 2009). Det er her, i de kvalitative beretningene om de «gode historiene», tidligere forskning beskriver at grunnlaget for kulturelle forståelser av hva som er prestisjefyllt, legges. Vi vil ikke sedimentere dikotomier mellom arbeidsoppgavers prestisje, men fremlegger her funn slik de er beskrevet av tidligere politiforskning.

Forestillinger om kjønnet kompetanse og kjønnede stereotyper har vært benyttet som forklaring av intern kjønnssegregering i form av at de bidrar til segregering på oppgavenivå, fordi kvinner og menn regnes som egnede til ulike typer av arbeidsoppgaver (Levanon og Grusky 2016). Essensialistiske forståelser av kjønn innebærer en ensrettet forståelse som tilslører kompleksitet (se eksempelvis Bomann-Larsen 2008). Et eksempel er den stereotypiske beskrivelsen av ordenstjenesten som maskulin (Silvestri 2017) samtidig som den omfatter dialog, som er assosiert med noe kvinnelig, og jakt på kriminelle, som er assosiert med noe mannlig. Fordi forestillinger kan få stor forklaringsverdi sammenlignet med strukturelle forhold (Ellingsæter 2014), antar vi at gjengse beskrivelser av arbeidsoppgaver som feminine og maskuline *kan* henge sammen med gjengse oppfatninger om kjønn, men at de ikke nødvendigvis *må* det. Det *kan* handle mer om strukturelle forhold også. Eksempel på dette er at arbeidsvilkår og betingelser som i seg selv virker universelle, er basert på underliggende betingelser som er lettere å oppfylle for noen arbeidstagerer fremfor andre, avhengig av kjønn eller andre karakteristika (for eksempel alder, klasse, funksjon og seksuell orientering).

Oppsummering og formålet med studien

Vårt utgangspunkt er at det finnes arbeidsområder, spesialiseringer og virkeområder innad i en og samme profesjon som oppleves å inneha ulik prestisje, og at disse kan tenkes å henge sammen med kjønn. Som nevnt beskriver litteratur om prestisjehierarki hvordan gjengse oppfatninger av arbeidsområder og spesialiseringer vurderes over tid, og tidligere politiforskning beskriver hvordan vurderinger av prestisje kan henge sammen med kjønn. Beskrivelsene av politiet som internt kjønnsdelt må imidlertid forankres sterkere empirisk, og vi benytter derfor opptakstall for de ulike spesialiseringene ved PHS i våre analyser. Forskning på prestisjehierarkier og kjønnssegregering i politiet har vært utført over tid og på tvers av ulike nasjonale kontekster. Det er grunn til å tro at selv om noen opplevelser av hva som anses å ha ulike grader av prestisje, er likt, vil noe være ulikt, og noe vil ha endret seg over tid. Normer og dominerende oppfatninger vil i prinsippet variere over tid og på tvers av

nasjonale kontekster. Vi kan med dette ikke trekke sikre konklusjoner om kjønnsdeling og prestisje i politiet på bakgrunn av tidligere funn. Det er videre kjent at enkelte funn om politiet kan bli behandlet som «vedtatte sannheter». For å forhindre at antagelser blir selvopplyllende profetier (Reber 1985), er det derfor av stor betydning at grunnleggende antagelser om prestisje i politiet fortsetter å behandles som et åpent spørsmål og gjøres til gjenstand for systematiske og empiriske undersøkelser.

Basert på tidligere studier *kan* det være at det finnes en sammenheng mellom kjønnsinndeling av hvilke politiansatte som jobber hvor, og den statusen eller prestisjen ulike arbeidsoppgaver har i politiet. Dette kan være i form av horisontal og vertikal kjønnssegregering (Persson og Wieslander 2021) – den førstnevnte i form av at noen politiarbeidsoppgaver hovedsakelig utføres av menn eller kvinner. I tillegg kan det være vertikal kjønnssegregering i form av at kvinner og menn er plassert på forskjellig stillingsnivå (Reisel og Brekke 2013). Et prestisjehierarki vil i denne konteksten bety kryssninger av arbeidsoppgavers prestisjerangering (høy versus lav), deres «kjønnethet» (mannlig vs. kvinnelig) og hvordan disse er sammenkoblet (mannlig og høy versus kvinnelig og lav) (se eksempelvis Bloksgaard mfl. 2020).

For å kunne belyse disse sammenhengene og deres underliggende mekanismer systematisk i fremtiden er målet med denne studien for det første å utvikle et prestisjehierarki i politiet og for det annet å pilotere prestisjehierarkiet i et utvalg av politiansatte.

Metode

Albums (1991) hierarki rangerte 38 sykdommer og 22 spesialiteter, begge på en skala fra lav prestisje til høy prestisje basert på hvordan deltagerne flest (helsepersonell) rangerte dem. Album la også inn en beskrivelse av hvor stor andel av deltagerne som ga hver sykdom eller spesialitet henholdsvis lav (1–3) og høy (7–9) skår, og forskjellen mellom disse.

Prestisjehierarkiet som er utviklet og pilotert i denne studien, er basert på Albums arbeid blant medisinerne, tidligere studier fra prestisjeforskning generelt (García-Mainar mfl. 2018; Magnusson 2008), politiforskning spesielt (Andersson 2003; Bloksgaard mfl. 2020; Gundhus 2005; Nordberg 2018) samt erfaringsbasert kunnskap fra politiansatte med og uten politio- og forskerutdanning og undervisningssituasjoner ved PHS. Vi har også sett hen til politiets egne funksjonsbeskrivelser.⁸

Listen består av åtte politiarbeidsområder (forebygging, politioperativt, etterretning, ledelse, forskning, analyse og undervisning, forvaltning og teknisk og taktisk etterforskning), 29 spesialiseringer (eksempelvis patruljetjeneste, forebygging og avhør) og 16 virkeområder eller målgrupper (for eksempel drap, menneskehandel og økonomi). Arbeidsområdene, spesialiseringene og virkeområdene ble vurdert på en skala fra lav (1) til høy (9) basert på den prestisjen deltagerne mente disse hadde i politiorganisasjonen. Rekkefølgen på områdene, oppgavene og spesialiseringene ble randomisert for hver deltager.

Spørreskjema

Det elektroniske spørreskjemaet besto av tre deler. I del 1 mottok deltagerne informasjon om studien i form av bakgrunn og formål, hva deltagelse innebar, hva som skjedde med dataene, og hvordan de kunne komme i kontakt med prosjektlederen. I del 2 ble deltagerne bedt om å svare på tre spørsmål om prestisje i form av en tallverdi (lav = 1, høy = 9) de mente politiarbeidsområder, spesialiseringer og virkeområder eller målgrupper har i politiorganisasjonen. Spørsmålsformuleringen var lik for både politiarbeidsområder, spesialiseringer og virkeom-

råder: «Under finner du en liste med ulike [arbeidsområder; arbeidsoppgaver og spesialiseringer; virkeområder/målgrupper] i politiet. Gi hvert [arbeidsområde; arbeidsoppgave og spesialisering; virkeområde/målgruppe] en skår mellom 1 (lav) og 9 (høy) basert på den prestisje du mener disse har i politiorganisasjonen.»

I det elektroniske spørreskjemaet ble begrepet prestisje forklart til deltagerne som generelle oppfatninger i politiet om rangering av områder: «Spørsmålene omhandler hvordan du vurderer prestisjen til en rekke oppgitte arbeidsområder og spesialiseringer i politiet. Denne informasjonen er nødvendig for at vi skal kunne undersøke hvorvidt disse arbeidsområder og spesialiseringer **generelt** blir rangert i politiet.» Dernest ble de bedt om å fylle ut kjønn med svarkategoriene kvinne, mann eller annet / vil ikke svare. Til slutt hadde deltagerne mulighet til å komme med innspill og kommentarer i en åpen svarkategori. Før utsendelse ble spørreskjemaet testet ut på fem personer med relevant undervisnings-, arbeids- og forskningskompetanse med og uten politiutdanning med det resultat at mindre endringer ble foretatt. Dette besto eksempelvis av at vi ikke skulle benytte forkortelser.

Utvalg

Albums (1991) arbeid ble testet ut på helsepersonell i jobb. Vi valgte den samme fremgangsmåten i politiet. Da politiansatte antas å ha gjengse oppfatninger av prestisje i politiorganisasjonen og at de kan ha fått med seg antagelser fra politiutdanningen, samt at de kan ha et utenfrablakk, valgte vi å inkludere ansatte med og uten politiutdanning. Totalt 162 deltagere fra to kull på en EVU-studie ved PHS ble muntlig informert i undervisningen om studien. Den muntlige informasjonen var ordrett den samme som respondentene fikk lese i den korte introduksjonsteksten. Deltagerne ble deretter invitert direkte inn i studien ved å vise en lenke til spørreskjemaet. Studien ble gjennomført anonymt, og det var derfor ikke mulig for deltagerne å be om å få trukket tilbake sitt samtykke eller at dataene skulle slettes. For å sikre anonymitet innhentet vi ikke bakgrunnsinformasjon utover kjønn. Vi innhentet data over to runder, og henholdsvis 38 prosent (n = 23) og 76 prosent (n = 78) svarte. Av alle svarene var 101 komplette, og av disse var det henholdsvis 37 kvinner og 64 menn. Ingen deltagere benyttet seg av muligheten til å svare andre kjønn enn mann eller kvinne eller at de ikke ville angi kjønn.

Det viktigste formålet i denne fasen av piloteringen er å finne ut om det foreligger en systematikk i rangering av politiarbeidsoppgaver. Deltagerne ble valgt fra en EVU-studie med jevn kjønnsbalanse, og studiet inkluderte politiansatte med og uten politiutdanning. At utvalget er heterogent, det vil si at EVU-studiet ikke er rettet mot et spesifikt virkeområde eller en spesiell målgruppe, gjør vår studie egnet som sammenligningsgrunnlag for fremtidige undersøkelser av prestisje i politiet.

Resultat

Dataene ble analysert i IBM SPSS 27 ved å beregne deskriptiv statistikk som gjennomsnitt og standardavvik. I tillegg beregnet vi, i likhet med Album (1991), hvor mange respondenter som skåret en oppgave/område/målgruppe lavt (1–3) eller høyt (7–9) på prestisje. Vi beregnet gjennomsnittsskårer for menn og kvinner separat og testet om disse forskjellene var statistisk signifikant med en t-test. I tabell 1 er resultatene for de ulike arbeidsområdene presentert. På en skala fra 1 til 9 skåret arbeidsområder i gjennomsnitt mellom 3,2 og 7,3 på prestisje. Arbeidsområder i forvaltning, forskning, analyse og undervisning skåret lavest, mens etterretning og politioperativt skåret høyest. Den individuelle spredningen rundt gjennom-

snittet (standardavvik) var større i arbeidsområder med lavere prestisje og varierte mest i arbeidsområdet ledelse.

Kvinner tildelte alle arbeidsområder konsekvent litt høyere prestisje enn menn. Overordnet er det også en statistisk signifikant forskjell mellom menn og kvinner, men for hvert arbeidsområde separat er ikke forskjellene statistisk signifikante unntatt ledelse. Menn og kvinner har med andre ord et felles prestisjehierarki når det gjelder arbeidsområder i politiet og samme virkelighetsforståelse av hvordan arbeidsområder skåres på prestisje i politiet. Konklusjonen er foreløpig fordi det lave antall kvinnelige respondenter kan medvirke til at vi ikke finner flere statistisk signifikante forskjeller. Imidlertid er rekkefølgen i prestisjehierarkiet likt mellom kvinner og menn.

Tabell 1. Arbeidsområder (N=107). Gjennomsnitt av tverrsnittsdata (standardavvik i parentes).

	Alle		% respondenter som svarer		Kvinner (N=37)	Menn (N=64)	sig
	Gj.snitt	SD	1–3	7–9	Gj.snitt	Gj.snitt	
Politioperativt	7,30	(1,46)	3	77	7,57	7,27	ns
Etterretning	6,90	(1,47)	3	69	7,16	6,80	ns
Ledelse	6,21	(1,77)	8	49	6,78	5,94	*
Teknisk etterforskning	6,02	(1,39)	5	39	6,38	5,83	ns
Taktisk etterforskning	5,96	(1,55)	6	38	6,19	5,84	ns
Forebygging	5,28	(1,57)	12	22	5,51	5,17	ns
Forskning, analyse og undervisning	4,60	(1,82)	33	20	4,84	4,52	ns
Forvaltning	3,23	(1,71)	66	8	3,22	3,23	ns

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, ns ikke signifikant

Sig=Signifikansestimater fra t-tester av forskjeller mellom tverrsnittene for kvinner og menn.

Gjennomsnitt. Summen av alle rangeringer delt på antall rangeringer foretatt.

Standardavvik. Spredningen i rangeringen foretatt fra gjennomsnittet.

1–3= Hvor mange deltagere som har rangert arbeidsområdet til å ligge mellom 1 og 3 (lavest) i prestisje på en skala fra 1 til 9.

7–9= Hvor mange deltagere som har rangert arbeidsområdet til å ligge mellom 7 og 9 (høyest) i prestisje på en skala fra 1 til 9.

Tabell 1 gir oss et oversiktsbilde over prestisjehierarkiet. Deltagernes vurderinger av spesialiseringer og virkeområders/målgruppers prestisje på undergruppenivå utdypes i tabell 2 og 3.

Tabell 2. Spesialiseringer (N=102). Gjennomsnitt av tverrsnittsdata (standardavvik i parentes).

	Alle		% respondenter som svarer		Kvinner (N=37)	Menn (N=64)	sig
	Gj.snitt	SD	1-3	7-9	Gj.snitt	Gj.snitt	
Beredskapstroppen	8,42	(1,05)	1	95	8,59	8,41	ns
Helikoptertjeneste	7,93	(1,24)	1	90	8,16	7,81	ns
Livvakt- og eskortetjenesten	7,80	(1,37)	3	88	8,16	7,71	ns
Innsatsleder	7,48	(1,33)	2	84	7,54	7,48	ns
Bombgruppen	7,32	(1,57)	4	79	7,97	7,02	**
UEH (Utrykningsenhet)	7,06	(1,34)	3	70	7,41	6,98	ns
Operasjonsledelse	6,92	(1,52)	4	69	7,46	6,69	**
Patroljetjeneste	6,53	(1,64)	3	54	6,70	6,60	ns
Internasjonalt samarbeid	6,40	(1,63)	5	50	6,86	6,20	*
Åstedsundersøkelse	5,94	(1,52)	7	38	6,72	5,56	***
Digital forensics	5,59	(1,63)	8	34	6,11	5,39	*
Operatør	5,47	(1,46)	9	19	5,50	5,55	ns
Øvings- og beredkapsplanlegging	5,42	(1,75)	15	28	6,24	5,05	***
Tilrettelagte avhør	5,38	(1,58)	11	25	5,92	5,11	**
Avhør	5,10	(1,59)	16	19	5,19	5,11	ns
Praksisansvar/veiledning	5,08	(1,50)	16	17	5,22	5,08	ns
Forebygging	5,01	(1,48)	14	16	5,30	4,97	ns
Radikaliseringskontakt	4,91	(1,71)	18	18	5,63	4,58	**
Nettpatrolje	4,85	(1,75)	21	18	5,05	4,79	ns
Utrykningspoliti	4,72	(1,76)	28	15	5,43	4,41	**
FSI (Felles Straffesaks Instans)	4,58	(1,62)	24	12	5,00	4,44	ns
Ryttertjeneste	4,57	(2,11)	32	21	5,22	4,31	*
Generell etterforskning	4,45	(1,59)	28	11	4,54	4,44	ns
SARA-koordinator	4,20	(1,54)	33	7	4,57	4,08	ns
Utlendings- og grensekontroll	3,99	(1,60)	42	6	4,30	3,90	ns
Arrest/transport	3,34	(1,72)	61	5	3,68	3,22	ns
Saksbehandling tillatelser	3,32	(1,89)	60	8	3,59	3,10	ns
Publikumsvakt	3,17	(1,70)	66	4	3,51	3,03	ns
Godshåndtering	2,77	(1,60)	80	3	3,03	2,67	ns

* p<.05, **p<.01, ***p<.001, ns ikke signifikant

Forskjellen i gjennomsnittlig prestisje mellom spesialiseringer som skåret lavest og høyest, var nå større, det varierte mellom 2,8 (godshåndtering) og 8,4 (beredskapstroppen), det vil si en forskjell på 5,6. De spesialiseringene som rangerte høyest i prestisjehierarkiet i gjennomsnitt, var beredskapstroppen, helikoptertjenesten, livvakt- og eskortetjenesten, innsatsleder, bombgruppen og utrykningsenheten. I den laveste delen av prestisjehierarkiet var utlendings- og grensekontroll, arrest/transport, saksbehandling tillatelser, publikumsvakt og godshåndtering. Størst spredning eller individuell uenighet (standardavvik) finner vi i rangeringen av prestisje i ryttertjenesten og i litt mindre grad i rangeringen av prestisje i saksbehandling av tillatelser og utrykningspoliti. Minst variasjon og mest enighet finner vi i rangeringen av prestisjen til livvakt- og eskortetjenesten, utrykningsenheten, innsatsleder, helikoptertjenesten og beredskapstroppen.

Igen skåret kvinner i alle spesialiseringer høyere enn menn, og igjen er de fleste forskjellene mellom kvinner og menn ikke statistisk signifikante. Kvinner og menn har med andre ord samme oppfatning av rekkefølge innad i prestisjehierarkiet og samme virkelighetsforståelse av spesialiseringers prestisje.

Når det gjelder rangering av prestisje på tvers av virkeområder/målgrupper, skåret drap

i gjennomsnitt høyest (8,0) og naskeri/tyveri eller skadeverk lavest (3,07). Størst variasjon finner vi i vurdering av prestisje av å jobbe med narkotika, savnede personer, sedelighet eller arbeidsmiljø. Minst variasjon finner vi i vurdering av prestisje av å jobbe med drap. Selv om kvinner skåret høyere enn menn også når det gjelder prestisjen til alle virkeområder/målgrupper, er ikke denne forskjellen statistisk signifikant. Igjen kan vi ikke utelukke at det skyldes det lave antallet kvinnelige respondenter.

Tabell 3. Virkeområder/målgrupper (N=101). Gjennomsnitt av tverrsnittsdata (standardavvik i parentes).

	Alle		% respondenter som svarer		Kvinner (N=37)	Menn (N=64)	sig
	Gj.snitt	SD	1–3	7–9	Gj.snitt	Gj.snitt	
Drap	8,03	(1,15)	1	93	8,19	7,94	ns
Gjeng	6,54	(1,43)	1	53	6,32	6,67	ns
Narkotika	5,94	(1,87)	10	44	6,08	5,86	ns
Sedelighet	5,79	(1,81)	10	39	6,00	5,67	ns
Savnede personer	5,58	(1,82)	9	29	5,81	5,45	ns
Radikalisering	5,58	(1,62)	11	31	5,81	5,44	ns
Barn og ungdom	5,53	(1,48)	9	23	5,59	5,50	ns
Vold i nære	5,50	(1,70)	12	30	5,59	5,44	ns
Menneskehandel	5,46	(1,63)	13	25	5,70	5,32	ns
Økonomi	4,59	(1,57)	30	12	4,59	4,59	ns
Arbeidsmiljø	4,07	(1,81)	45	11	4,16	4,02	ns
Trafikk	4,06	(1,54)	39	6	4,14	4,02	ns
Rus og psykiatri	4,03	(1,63)	42	7	4,32	3,86	ns
Miljø	3,90	(1,49)	48	7	4,06	3,81	ns
Skadeverk	3,23	(1,49)	61	3	3,03	3,34	ns
Naskeri/tyveri	3,07	(1,46)	60	2	2,97	3,13	ns

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, ns ikke signifikant

Diskusjon

Vi har undersøkt arbeidsoppgavers prestisje og hvordan disse kan henge sammen med kjønn i politiet. Dette har vi gjort gjennom å pilotere et prestisjehierarki i politiet. Hovedfunnene viser for det første at det finnes en gjengs oppfatning av et prestisjehierarki i politiet, for det andre at kvinner og menn deler samme virkelighetsbilde, og for det tredje at arbeidsoppgaver som tradisjonelt sett har vært beskrevet som «ordentlig politiarbeid» (fart, spenning og raskt oppklart), rangeres høyest.

I tråd med profesjonsforskningen rangerer menn og kvinner i all hovedsak områder og spesialiseringers prestisje likt, selv om det også finnes noen forskjeller. Dette gjør at vi, uten å ha undersøkt det konkret, kan anta at det i politiet finnes antagelser om at noen arbeidsoppgaver anses som bedre, mer spennende og mer meritterende enn andre, og de som rangeres høyest, uavhengig av kjønn, per nå og tradisjonelt sett, har vært dominert av menn. Da prestisje har vist seg å også kunne henge sammen med prioritet, kan det være at dette også gjelder her – og da i form av at de høyest rangerte politiarbeidsområdene har mer tid til å trene og mer økonomiske ressurser til utstyr enn arbeidsområder som rangeres lavere.

Inne eller ute?

En av inndelingene som synes å karakterisere funnene, rangert som høy versus lav, er i hvilken grad arbeidsoppgavene utføres for borgerne: innendørs eller utendørs. Lars Holmberg knytter det ordentlige politiarbeidet eller «politirelevans» (1999:47) til hastighet og kompleksitet, ofte til tross for deres verdi, mens det motsatte har negative valører, for eksempel «lortesag» (1999:42). Ifølge Holmberg vil det si at det som raskt gir uttelling og raskt kan løses, eksempelvis narkotikabeslag fra borgere med en problematisk rusmiddelbruk, verdsettes høyt, samtidig som områder som i utgangspunktet skårer høyt som verdispørsmål, eksempelvis vold i nære relasjoner, rangeres lavt fordi sakene er vanskeligere å etterforske og gir saktere uttelling. Inndelingen gjelder også antagelser om de som jobber ute («samvittighetsfull»⁹), sammenlignet med de som jobber inne («dovne») (1999:46). I våre funn var det rangeringen av arbeidsområdet ledelse som varierte mest, noe som kan skyldes at ledere finnes i alle områder, spesialiseringer og virkeområder/målgrupper.

Album la til grunn at uformell kultur i profesjoner kan ha betydning for hva som anses for å være viktig, hva som gir anseelse, og hva som prioriteres. I politiforskningen er en del av den uformelle kulturen (Bjørkelo 2014; Cockcroft 2013; Dahlgren 2007; Loftus 2008; Reuss-Ianni [1983] 1999; Skolnick 1966) knyttet til hva som utgjør det «egentlige politiarbeidet» som annet politiarbeid vurderes opp mot. Antagelsene om det «egentlige politiarbeidet» er i litteraturen beskrevet som dypt forbundet med, endog et uttrykk for, en «hegemonisk maskulinitet» (Fielding 1994:47) i form av å være knyttet til fart og spenning, noe som igjen har vært knyttet til mannlige egenskaper. Selv om Kari Rønneberg fant like mange «omsorgsfulle og empatiske mannlige politibetjenter som ordknappe og konfronterende tjenestekvinner», hevdet hun at så lenge kvinnene er i mindretall i ordenstjenesten, vil det være «majoritetens språkbruk og uttrykksmåte» som er «normdannende» (2008:370).

«Det egentlige politiarbeidet» er av politiforskningen også beskrevet som saker med en klar skyldig og uskyldig, og noe som kan løses i løpet av en vakt, i motsetning til «å ta seg av akutte psykiske lidelser» (Finstad 2013:98), samt arbeidsoppgaver som er vanskelige og tidkrevende (Holmberg 1999). Til tross for at kultur «ikke i seg selv kan gjøre noget som helst» (Holmberg 1999:47), anses den likevel som å være tilstedeværende når den fungerer «tilstrekkelig bra til at det blir betraktet som sant og til at det læres bort til nye medlemmer som den rette måten å oppfatte, tenke og føle på» (Schein 1985:7). Systematikken i rangeringene vi finner i prestisjehierarkiet, indikerer tilstedeværelsen av en uformell kultur knyttet til politiarbeidsoppgavers prestisje.

I et intervju i *Politiforum* (Inderhaug 2022) uttaler politioverbetjent Espen Halvorsen, som er ansvarlig for uttak og grunnutdanning for beredskapstroppen, at han tror at det «på piketter¹⁰ og i kantiner rundt omkring i politi-Norge fortsatt finnes gammeldagse oppfatninger» som påvirker hva potensielle søkere tror og antar, og at dette er med på å påvirke hvem som søker opptak i beredskapstroppen. Halvorsen omtaler disse antagelsene som «myter» som mulig kan hindre at de ikke får inn de riktige søkerne, og sier at det er et behov for å «avmystifisere» opptakskravene (Inderhaug 2022). Ifølge Halvorsen er de ute etter det han omtaler som kjønnsnøytrale egenskaper, som «evnen til å fungere i team og håndtere stress, motivasjon, modenhet og gode holdninger, og at man har en viss risikoaksept» (Inderhaug 2022).

Når det innad i politiet er behov for å «avmystifisere» arbeidsoppgaver, kan det tenkes at det er viktig å kartlegge hvordan profesjonsutøveres vurderinger av anseelsen til ulike spesialiseringer og uformelle rangeringer internt i en profesjon henger sammen med politiets kultur. Det gjelder spesielt når den sammenhengen igjen har materielle eller strukturelle utslag i form av kjønne spesialiseringspreferanser. I lengste konsekvens vil uintenderte

prioriteringer av arbeidsområder og utførelse av tjeneste, som kan være kjønnet, kunne utgjøre et rettsikkerhetsproblem – og dermed et demokratisk problem.

Prestisje og kjønnssegregering

Basert på det vi vet om reell kjønnsbalanse fra politiet, er menn i mindretall i opptak til bachelorutdanningen. Det er flere menn og mannlige ledere innad i gruppen politiutdannede i politiorganisasjonen, og det er mer kjønnsbalanse i politiet som helhet når utdanningsbakgrunn ikke tas med. Når vi ser rangering fra lav til høy i prestisjehierarkiet opp mot dette, viser våre funn at kvinner og menn enes om at det høyest rangerte området var operativt politiarbeid, og det lavest rangerte var forvaltning. Disse områdene kan i noen tilfeller gjenfinnes i områder med hovedsakelig mannlige versus kvinnelige politiansatte samt i opptakstill til EVU. For eksempel har andelen kvinner på politioperative EVU-er variert mellom 13 og 26 prosent i årene 2016–2021, mens sivile gjøremål har variert mellom 61 og 81 prosent i samme periode (Politihøgskolen 2021:39).

For spesialiseringer finner vi igjen enighet mellom kvinner og menn i topp (beredskapstroppen og livvakt) og bunn (godshåndtering og publikumsvakt). Størst variasjon i gjennomsnittlig prestisje var det mellom beredskapstroppen og godshåndtering. Her kan også lav og høy prestisje i noen tilfeller gjenfinnes i spesialiseringer med hovedsakelig mannlige versus kvinnelige politiansatte samt i opptakstill til EVU.

Når det gjelder rangering av prestisje på tvers av den tredje listen (virkeområder/målgrupper), skåret drap i gjennomsnitt høyest og naskeri/tyveri eller skadeverk lavest. I politiets kontekst rangeres prestisjen ved å jobbe med drap med andre ord omtrent på samme nivå som beredskapstroppen og helikoptertjeneste. Samtidig har det til tider vært et mindretall av mannlige studenter ved EVU-er som etterforskning av grov vold og drap.¹¹

Vi finner altså at prestisjehierarki i flere tilfeller, men ikke systematisk, gjenspeiles i reell kjønnsbalanse i EVU-er ved PHS. Vi vet også at denne tendensen gjenfinnes i politiorganisasjonen i form av at det ikke jobber kvinner i hvert fall i ett av de arbeidsområdene som rangeres høyest (beredskapstroppen). Vi finner også at dette er en oppfatning som deles av kvinner og menn. Det vi vet, er videre at ett av rådene som gis av forskere (Jon 2020) og praktikere (Inderhaug 2022) i forbindelse med at det er færre kvinner i politiområder som rangeres høyest, er at det er et behov for å «avmystifisere» disse formene for politiarbeid. Tanken bak dette rådet kan være at disse opplever at utfordringen er at kvinner ikke *søker* seg til disse politiarbeidsområdene. Det kan for øvrig også være at kvinner på grunn av grunnleggende antagelser om og forståelsen av hva politiarbeidet er, og kan være, ikke kommer inn, til tross for at de både kan være fysisk og kommunikativt sterke, noe opptaksutlysningene til eksempelvis beredskapstroppen uttrykker at er sentrale egenskaper. Til tross for at noen funn fra politiforskningen stemmer overens med at kvinnedominerte politiarbeidsområder rangeres lavest, er det likevel slik at politiets offisielle bemanningsrapporter ikke er så finmaskede at vi på bakgrunn av dem kan dokumentere at godshåndtering utgjør et kvinnedominert arbeidsområde i politiet (Politiet 2022). Vi skulle gjerne også visst mer om hva det er som gjør at et område som rangeres høyt (eksempelvis etterforskning av drap), til tider har hatt et mindretall av mannlige politiansatte som studenter. Det er derfor avgjørende å få på plass mer offentlig tilgjengelig data om hvordan kjønnsbalansen på tvers av politiarbeidsområder fordeler seg. Dette er nødvendig for å få bedre innsikt i hvorvidt det er slik at kvinnedominerte politiområder systematisk rangeres lavere enn mannsdominerte.

Styrker og svakheter

Fordelen med å ha utviklet et prestisjehierarki og funnet at det fungerer, er at det avdekker en viss grad av systematikk i politiansattes opplevelse av den gjengse oppfatningen av prestisje på tvers av politiarbeidsområder, spesialiteter og virkeområder/målgrupper. Til tross for vår brede inngang er likevel enkelte områder utelatt, eksempelvis hundetjenesten (Gabrielsen 2016). Det er videre slik at det kan være store forskjeller i opplevd status på en etterforsker (Sliper og Vigen 2021), avhengig av om hen jobber med generell etterforskning eller er spesialletterforsker innen et område med høy (eksempelvis drap) versus lav (eksempelvis trafikk) status. På grunn av sin systematikk kan likevel prestisjehierarkiet bidra til å belyse arbeidsoppgaver som ikke eksplisitt er inkludert.

Videre var størrelsen på utvalget i vår studie begrenset fordi det var en pilot som skal legge grunnlag for videre undersøkelser. Fremtidige studier bør derfor undersøke om politiansatte i ulike områder varierer i sin hierarkiske rangering av politiarbeidsoppgaver i større utvalg enn vårt.

En annen svakhet med forskningsdesignet vi har anvendt, er at vi ikke har benyttet blandede metoder ved eksempelvis å kombinere et kvantitativt spørreskjema med kvalitative intervjudata. En slik tilnærming kunne ha tilføyd mer innsikt i hvordan prestisjehierarkier i politiarbeid henger sammen med kjønn. Vi har i denne studien valgt å utvikle en pilot, som vil kunne gi oss grunnlag for å studere dette temaet mer i bredde og dybde videre.

Konklusjon

Denne studien har ved å utvikle et prestisjehierarki i politiet undersøkt hvordan arbeidsoppgaver er sammenknyttet med kjønn i politiet. Hovedfunnene viste at arbeidsoppgaver som tradisjonelt sett har vært beskrevet som «ordentlig politiarbeid» (fart, spenning og raskt oppklart), rangeres høyt. Basert på en undersøkelse blant 101 politiansatte i etter- og videreutdanning finner vi at menn og kvinner deler oppfatningen av hvilke typer politiarbeid som gir høy og lav prestisje, og at denne inndelingen til en viss grad henger sammen med kjønn. Kunnskap om prestisje og iboende verdier i politiarbeid kan vise vei for bredere forståelser av hva politiarbeid er og kan være, og har potensiell overføringsverdi til andre tradisjonelt kvinne- og mannsdominerte profesjoner og deres «kjønnede» arbeidsoppgaver.

Vi finner at politiansatte deler oppfatninger av politiarbeidsoppgavers prestisje, og at områder med høyest rangering i noen tilfeller kun har mannlige ansatte. Det at høyest rangering i noen tilfeller sammenfaller med kjønn, er ikke det samme som at henholdsvis kvinnelige og mannlige ansatte, når de kommer inn i politiet, ikke kan eller ønsker å jobbe med politiarbeidsoppgaver og på områder der det per i dag ikke finnes eller arbeider få av samme kjønn. Personlige opplevelser varierer også innad i politiarbeidsplasser, eksempelvis den operative (Jon 2021; Kristiansen 2022). Videre forskning bør derfor fortsette å undersøke opplevd prestisjehierarki og kjønnssegregering. Vi oppfordrer også til undersøkelser av faktisk kjønnsfordeling på tvers av politiarbeidsområder, spesialiseringer og virkeområder. Det kan godt hende at opplevd prestisjehierarki vedvarer *til tross for* at det over tid har skjedd reelle forskjeller i kjønnsfordeling.

For oss var det viktig å beholde deltagernes anonymitet. Det gjorde at vi ikke kunne undersøke betydningen av hvor man selv jobbet med tanke på rangering. Dette kunne gitt oss bedre innsikt i forholdet mellom hva man tror har høy og lav prestisje, og hva man selv oppfatter at har høy og lav status. Vi anbefaler derfor at videre studier ser på dette.

Andre studier har funnet at politiansatte, om enn få (0,1 prosent), benytter seg av muligheten for å beskrive seg selv som å inneha en «Annen kjønnsidentitet eller annet kjønns-

uttrykk» i politiet (Bjørkelo mfl. 2021). I vår studie benyttet ingen av deltagerne seg av muligheten til å svare dette. Fordi det å studere kjønn som en dikotom variabel (kvinne eller mann) kan bidra til at flere kjønnsuttrykk ikke synliggjøres i politiet, er det viktig å fortsette å inkludere slike målinger av kjønn. Dette gjelder også et interseksjonelt perspektiv, som utover kjønn tar høyde for alder, seksuell orientering, religion og rasialisering.

Tidligere forskning har vist til at kjønnssegregering kan henge sammen med arbeidsbetingelser i form av (over)tid og ressurser (Nordberg 2018), og at familieforpliktelser ikke kan forklare at flere kvinner enn menn slutter i politiutdanning og politiorganisasjonen (Alecú og Fekjær 2020). Fordi mer eller mindre gunstige arbeidsforhold kan påvirke frafall, turnover og helse i politiet, er det viktig å innlemme arbeidsbetingelser i videre studier av prestisjehierarkier.

Vi har bidratt med oppdatert kunnskap om opplevde gjengse forskjeller i prestisje i politiet i en gruppe politiansatte. Videre studier i større populasjoner bør derfor undersøke hvorvidt det hierarkiet vi har funnet her, kan generaliseres. Det er også viktig å gjøre slike undersøkelser over tid ettersom studenter og ansatte som til sammen utgjør «politiet», endres.

Takksigelser

Vi ønsker å takke alle som tok seg tid til å delta i undersøkelsen. Uten dem ville ikke dette arbeidet vært mulig. Vi vil også takke Johanna Hjertquist, master i statsvitenskap / prosjektleder innen likestilling og mangfold, NMBU, for hennes bidrag til prosjektet i dets begynnelse og inntil videre artikkelbearbeiding, samt Pål Winnæss, ph.d.-kandidat / høgskolelektor, PHS, for innspill. Takk også til politiinspektør/ph.d. Steinar Vee Henriksen for innspill til oppbyggingen av prestisjehierarkiet i oppstarten samt hjelp til uttesting av spørreskjemaet sammen med Annette Sund, seniorrådgiver, Dorthe Månsson, politiinspektør/MA og professor Paul Larsson. Vi vil også takke for innspill til en tidligere versjon av artikkelen fra forskere ved PHS og på NORA 2022 konferansen (Bjørkelo, Valland, Nordberg og Damen 2022).

Noter

- 1 Fra vår intervjuguide: «Vi ønsker derfor å undersøke hvordan et prestisjehierarki for politiarbeid kan tenkes å se ut, basert på allerede eksisterende hierarkier utviklet blant annet i medisin. Her ser vi for eksempel at spesialisering innenfor indremedisin rangerer høyere på prestisje enn spesialisering innenfor psykiatri.»
- 2 Der data om opptak ikke var offentlig tilgjengelig, tok vi kontakt med forelesere ved PHS/EVU på e-post. Der dette forekommer, er det referert til navngitt personlig kommunikasjon. Der det benyttes sitat, er dette fra e-postkorrespondanse, og vi har innhentet samtykke til bruk i denne artikkelen.
- 3 Personlig kommunikasjon, 29.10.2021, Thomas Davidsen, rådgiver, Seksjon for opptak og rekruttering, Politihøgskolen.
- 4 Personlig kommunikasjon, 19.04.2022, Ole Thomas Bjerknes, politioverbetjent/master i etterforskning, Avdeling for etter- og videreutdanning, Politihøgskolen.
- 5 Personlig kommunikasjon, 19.04.2022, Inger-Lise Brøste, politioverbetjent/master i etterforskning, Avdeling for etter- og videreutdanning, Politihøgskolen.
- 6 Dette til forskjell fra Danmark hvor de fleste etterforskere og «barneavhørere» synes å ha vært menn. Personlig kommunikasjon, 14.04.2022, Kristina Kepinska Jakobsen, psykolog/PhD, Avdeling for etter- og videreutdanning, Politihøgskolen, som også har undervisningserfaring fra samme fag i Danmark.
- 7 Navnet på Beredskapstroppen. Sitat fra personlig kommunikasjon, 19.04.2022, Inger-Lise Brøste, politioverbetjent/master i etterforskning, Avdeling for etter- og videreutdanning, Politihøgskolen.
- 8 Personlig kommunikasjon ved Lillis Rabbing, Espen Frøyland, analyseavdelingen, Politidirektoratet, juni 2019.

- 9 Oversatt fra dansk: «omhyggelig».
- 10 Piketten benyttes ifølge Finstad (2013:37-38) både som en benevnelse på operative politiansattes pauserom og et rom hvor ansatte tidligere, når politiet ikke hadde biler, ventet mellom oppdrag de ble tilkalt til.
- 11 Personlig kommunikasjon, 19.04.2022, Ole Thomas Bjerknes, politioverbetjent/master i etterforskning, Avdeling for etter- og videreutdanning, Politihøgskolen.

Litteratur

- Abbott, Andrew 1981. «Status and status strain in the professions», *American Journal of Sociology* 86 (4): 819–835. <https://doi.org/10.1086/227318>
- Album, Dag 1991. «Sykdommers og medisinske spesialiteters prestisje», *Tidsskrift for den norske lægeforening* 111(17): 2127–2133.
- Album, Dag, Lars E. F. Johannessen og Erik B. Rasmussen 2017. «Stability and change in disease prestige: A comparative analysis of three surveys spanning a quarter of a century», *Social Science & Medicine* 180 (May): 45–51. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2017.03.020>
- Album, Dag og Steinar Westin 2008. «Do diseases have a prestige hierarchy? A survey among physicians and medical students», *Social Science & Medicine* 66 (1): 182–188. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2007.07.003>
- Alecu, Andreea Ioana og Silje Bringsrud Fekjær 2020. «Female attrition from the police profession», *Policing: An International Journal* 43 (2): 375–389. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-09-2019-0147>
- Andersen, Linn, Ulla-Britt Lilleaas og Dag Ellingsen 2017. «Hvordan endre en mannsbastion?», *Tidsskrift for kjønnsforskning* 40 (1): 55–72. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2017-01-05>
- Andersson, Susanne 2003. *Ordnande praktiker: En studie av status, homosocialitet och maskuliniteter utifrån två närpolisorganisationer*. Stockholms universitet.
- Aslaksen, Karin og Monica Tara Kiil 2022. *Ny mangfoldsplan: Innhold, begrunnelse og utfordringer*, Mangfoldsseminaret 10.5.2022. Arrangør Forskningsprosjektet «Mangfold i utdanning og etat», Politihøgskolen.
- Bjørkelo, Brita 2014. «Sammenhengen mellom organisasjonskultur og risiko for ulovlig gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler om korrupsjon». I: Birthe Eriksen (red.): *Å bekjempe et samfunnsprobleme: Om korrupsjon, forebygging og avdekking*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Bjørkelo, Brita, Hege Høivik Bye, Mariann Stærkebye Leirvik, Marit Egge og Jai Ganapathy 2021. «Diversity in Education and Organization: From Political Aims to Practice in the Norwegian Police Service», *Police Quarterly* 24 (1): 74–103. <https://doi.org/10.1177/1098611120976024>
- Bjørkelo, Brita, Tatanya D. Valland, Tanja Nordberg og Marie-Louise Damen 2022. «The need to belong: at work» NORA Conference 2022, University of Oslo. <https://www.webgate.no/backendcache/wg3.wsc/xw-blob?BlobNo=174199&Sec=LBGQeniipFbbXlni>.
- Bloksgaard, Lotte, Silje Bringsrud Fekjær og Rasmus Møberg 2020. «Conceptions of Gender and Competencies among Police Recruits in Scandinavia», *Nordic Journal of Working Life Studies* 10 (2): 43–59. <https://doi.org/10.18291/njwls.v10i2.120818>
- Bomann-Larsen, Lene 2008. «Kjønn og konflikt – Den vanskelige balansegangen», *Nordic Journal of Human Rights* 26 (3): 267–270. <https://doi.org/10.18261/ISSN1891-814X-2008-03-06>
- Brown, Jennifer 2007. «From cult of masculinity to smart macho: gender perspectives on police occupational culture». I: Meghan O'Neill, Monique Marks og Anne-Marie Singh (red.): *Police Occupational Culture (Sociology of Crime, Law and Deviance, Volume 8)*. Amsterdam: Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/S1521-6136\(07\)08008-6](https://doi.org/10.1016/S1521-6136(07)08008-6)
- Carlström, Ann Kristin 1999. *På spaning i Stockholm: En etnologisk studie av polisarbeite*. Doktoravhandling. Stockholm: Stockholms universitet.

- Chan, Janet B. L. 2003. *Fair cop: learning the art of policing*. Toronto: University of Toronto Press.
- Cockcroft, Tom 2013. *Police culture: Themes and concepts*. Abingdon, Oxon: Routledge.
- Dahlgren, Johanna 2007. *Kvinnor i polistjänst: Föreningen Kamraterna, Svenska polisförbundet och kvinnors inträde i polisyrket*. Doktoravhandling, Umeå Universitet. Umeå: Historiska studier
- Ellingsæter, Anne Lise 2014. «Kjønnsessensialisme – segregeringens evighetsmaskin?» I: Liza Reisel og Mari Teigen (red.): *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Fekjær, Silje Bringsrud 2012. «Samme utdanning-ulik jobb? Spesialiseringspreferanser hos kvinnelige og mannlige politistudenter», *Nordisk tidsskrift for kriminalvidenskap* 99 (2): 217–237. <http://hdl.handle.net/11250/174678>
- Fielding, Neal 1994. «Cop canteen culture». I: Tim Newburn og Elizabeth A. Stanko (red.): *Just boys doing business? Men, masculinities and crime*. London: Routledge.
- Finstad, Liv 2013. *Politiblikket* (3. utg.). Oslo: Pax.
- Gabrielsen, Ane Møller 2016. «Hun, han og hund. Om kjønn og hundetrening», *Tidsskrift for kjønnsforskning* 40 (2): 36–57. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2016-02-04>
- García-Mainar, Immaculada, Victor M. Montuenga og Guillermo García-Martín 2018. «Occupational Prestige and Gender-Occupational Segregation», *Work, Employment and Society* 32 (2): 348–367. <https://doi.org/10.1177/0950017017730528>
- Granér, Rolf 2004. *Patrullerande polisens yrkeskultur*. Lund: Lunds Universitet.
- Gundhus, Helene Oppen 2005. «‘Catching’ and ‘Targeting’: Risk-Based Policing, Local Culture and Gendered Practices», *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention* 6 (2): 128–146. <https://doi.org/10.1080/14043850500391055>
- Gundhus, Helene I. 2009. *For sikkerhets skyld: IKT, yrkeskulturer og kunnskapsarbeid i politiet*. Oslo: Unipub.
- Holmberg, Lars 1999. *Politiets skøn i retts sosiologisk belysning*. København: Københavns Universitet.
- Inderhaug, Erik 2022, 8. februar. «Ønsker flere kvinner til Beredskapstroppen», *Politiforum*. <https://www.politiforum.no/onsker-flere-kvinner-til-beredskapstroppen/222730>.
- Johannessen, Lars E. F., Dag Album og Erik B. Rasmussen 2020. «Do nurses rate diseases according to prestige? A survey study», *Journal of Advanced Nursing* 76 (7): 1691–1697. <https://doi.org/10.1111/jan.14394>
- Jon, Nina 2020. «Mangel på kvinnelig, spesialtrent operativt personell: Hvor ‘trykker skoen’?» *Nordic Journal of Studies in Policing* 7 (3): 199–217. <https://doi.org/10.18261/issn.2703-7045-2020-03-03>
- Jon, Nina 2021. «Still the Exception? Challenging Ideas of Gender in Norwegian Policing». *The British Journal of Criminology*. azab108. <https://doi.org/10.1093/bjc/azab108>
- Kristiansen, Kari Anne 2022, 31. januar. «Barrierer for kvinner i operativ tjeneste: En forelesning om operativ karrierevei for kvinner i politiet». *Politiforum*. <https://www.politiforum.no/operativt-politiarbeid/barrierer-for-kvinner-i-operativ-tjeneste/222177>
- Levanon, Asaf og David B. Grusky 2016. «The persistence of extreme gender segregation in the twenty-first century», *American Journal of Sociology* 122 (2): 573–619. <https://doi.org/10.1086/688628>
- Loftus, Bethan 2008. «Dominant culture interrupted: Recognition, resentment and the politics of change in an English Police Force», *British Journal of Criminology* 48 (6): 756–777. <https://doi.org/doi:10.1093/bjc/azn065>
- Magnusson, Charlotta 2008. «Gender, Occupational Prestige, and Wages: A Test of Devaluation Theory», *European Sociological Review* 25 (1): 87–101. <https://doi.org/10.1093/esr/jcn035>
- Martin, Susan Ehrlich [1980] 1982. *Breaking and entering: Police woman on patrol*. Berkeley: University of California Press.
- Møberg, Rasmus J. og Marie-Louise Damen 2020. «Horizontal and vertical career preferences and aspirations for male and female police recruits». I: Tore Bjørgo og Marie-Louise Damen (red.): *The*

- Making of a Police Officer. Comparative Perspectives on Police Education and Recruitment.* London: Routledge.
- Nordberg, Tanja 2018. Intern kjønnssegregering i politiet – lederes oppfatninger om ansattes kjønnede kompetanse og tidsbruk, *Tidsskrift for samfunnsforskning* 59 (4): 373–392. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2018-04-03>
- Persson, Anna og Malin Wieslander 2021. Genus i uniform – genusrelasjoner och arbetsvilkor inom polisen och försvaret. I: Cecilia Frantzén og Despina Tzimoula (red.): *Genus och professioner*. Lund: Studentlitteratur.
- Politiet 2022. Bemanningsstatistikk. <https://www.politiet.no/aktuelt-tall-og-fakta/tall-og-fakta/bemannings/>. (Lastet ned 12.5.22)
- Politihøgskolen 2019a. *Kvalitetsutvikling. Årsrapport 2018–2019*. Politihøgskolen.
- Politihøgskolen 2019b. *Opptaksrapport 2019*. Politihøgskolen.
- Politihøgskolen 2021. *Opptaksrapport 2021*. Politihøgskolen.
- Reber, Arthur S. 1995. *The Penguin dictionary of psychology* (2. utg.). Penguin.
- Reisel, Liza og Idunn Brekke 2013. *Kjønnssegregering i utdanning og arbeidsliv: Status og årsaker*. Institutt for samfunnsforskning, rapport 2013:04.
- Reuss-Ianni, Elisabeth [1983] 1999. *Two cultures of policing: Street cops and management cops*. New Brunswick, NJ. Transaction Books.
- Rønneberg, Kari Gresvik 2008. *Tillit og mistillit i politiets kommunikasjon med publikum*. Universitetet i Oslo.
- Schein, Edgar H. 1985. *Organisationskultur og ledelse*. Bedriftøkonomens forlag.
- Silvestri, Marisa 2017. «Police Culture and Gender: Revisiting the ‘Cult of Masculinity’», *Policing: A Journal of Policy and Practice* 11 (3): 289–300. <https://doi.org/10.1093/police/paw052>
- Skolnick, Jerome H. 1966. *Justice without trial: Law enforcement in democratic society*. New York: Wiley.
- Sliper, Aleksander og Jo Emil Vigen 2021. *Etterforskeres opplevde status i politiet*. Masteroppgave. Høgskolen i Innlandet. Institutt for organisasjon, ledelse og styring. <https://brage.inn.no/inn-xmliui/handle/11250/2767099>
- Statistisk sentralbyrå 2022. *12827: Andel innvandere, andel kvinner, andel ledere og gjennomsnittelig arbeidstid og alder blant ansatte i staten, etter departement. Årsgjennomsnitt 2016–2020*, <https://www.ssb.no/statbank/table/12827/tableViewLayout1/>. (Lastet ned 14.1.2022)
- Steinsholt, Inger Marie, Ellen Rygh og Janecke Thesen 1990. «Kvinner i legeyrket. Utvikling i spesialisering og karrieremønster», *Tidsskrift for Den norske legeforening* 110: 3255–3259.
- Wathne, Christin Thea 2016. «Kvinnerens plass i politiet i lys av arbeidsmetoder», *Tidsskrift for kjønnsforskning* 39 (1): 3–23. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2016-01-02>
- Österlind, Malin og Ulrika Haake 2010. «The Leadership Discourse Amongst Female Police Leaders in Sweden», *Advancing Women in Leadership Journal* 30 (16): 1–24. <https://doi.org/10.21423/awlj-v30.a296>