



# POLITIHØGSKOLEN

Mathildes etterfølgere, hvorfor velger de å forlate patruljetjenesten?



(Foto: Nilsen, L.V., 2020, Nasjonalbiblioteket)

Ingrid T. Mæhre

Master i Politivitenskap

Kull 2019

# Innhold

Sammendrag .....	4
Abstract.....	5
Forord .....	6
1. Innledning .....	8
1.1 Valg av tema.....	12
1.2. Hypotese .....	14
1.3. Bakgrunn og kontekst .....	15
2. Tidligere forskning.....	20
3. Teoretisk perspektiv .....	25
4. Metode.....	35
4.1 Casestudie.....	36
4.2 Rekruttering av informanter .....	37
4.3 Informasjon om informantene.....	39
4.4 Utforming av intervju guide .....	39
4.5 Gjennomføring av intervjuene .....	40
4.6 Transkribering av intervjuene .....	42
4.7 Analyse av data .....	43
4.8 Min posisjon i forskningsfeltet.....	44
4.8.1 Inside-Inside rollen .....	45
4.8.2 Etske refleksjoner.....	46
5. Analyse og diskusjon .....	48
5.1 Kvinner som trives i det operative .....	48
5.2 Fysisk styrke og kommunikasjon.....	51
5.3 Forskjellsbehandling og diskriminering .....	53
5.4 Kvinnelige rollemodeller .....	55
5.5 Ledelse, tilbakemelding og utvikling .....	57
5.5.1 Tilbakemeldingskultur .....	58
5.5.2 Utvikling og karriere muligheter.....	61
5.6 Hva påvirker valget til å slutte på patruljen .....	64
5.6.1 Mulighet for fast stilling .....	64
5.6.2 IP-4 status og barselpermisjon .....	66
5.6.3 Turnus, småbarn og tilrettelegging .....	72
5.7 Informantenes anbefaling.....	75
6. Avslutning.....	79

Antall ord: 31096 .....	83
7. Litteraturliste.....	83
8. Vedlegg.....	92
8.1 Forespørsel og informasjon til informantene .....	92
8.2 intervjuguide .....	95
8.3 Søknad NSD.....	97
8.4 Svar NSD.....	103

## Sammendrag

Oppgaven har som målsetning å se på hva som påvirker politikvinneres valg om å forlate den operative tjenesten, mer spesifikt det jeg kaller patruljetjenesten. Jeg har i mange år stilt meg spørsmålet hvorfor ikke antallet kvinner på patruljen øker tilsvarende med antallet kvinnelige studenter ved Politihøgskolen.

Oppgaven tar utgangspunkt i å se på tidligere forskning, blant annet master oppgaven til Davidesen, G.I og Reirersen, L., fra 2010, *Hvorfor slutter kvinner i ordenstjenesten i politiet?* Formuleringene og oppgaven er også styrt av annen forskning som Hetle & Svendsen (1992), Wathne (1996), Fekjær (2012), Finstad (2005), Jon (2020 og 2021) og Nordberg (2018).

Oppgaven min er en kvalitativ studie, hvor det er gjennomført semistrukturerte intervjuer med totalt ni informanter. Sju informanter har forlatt patruljetjenesten og to informanter som fremdeles er på patruljetjenesten. Problemstillingen er:

*«Hva påvirket valget til kvinner i politiet om å slutte på patruljetjenesten?»*

Mange av funnene sammenfallende funn fra tidligere forskning som turnus og fleksibel arbeidstid. Nordberg (2018) henviser til at ledere mener at det er vanskelig å tilrettelegge for deltid eller redusert arbeid på patruljen, man må være 100%. Det er lettere å arbeide redusert på etterforskning. Et funn er knyttet til IP4 status når en returnerer fra barselpermisjon. IP4 status vil si at en er våpengodkjent, noe som er et krav for å kjøre på patruljen.

Et annet interessant funn handler om følelsen av mestring og trygghet, hvor informantene beskriver viktigheten av det for å være i det operative. De beskriver at det er viktig å føle at de håndterer faget, at de ikke føler at de er «dårlige», de må føle seg flinke i faget. Manglende trygghet og mestring er det med å påvirke valget. Hvorvidt dette dreier seg om at de føler at de må bevise og mestre bedre enn menn, er vanskelig å si. Kan det dreie seg om det som Wathne (2016) beskriver som «tokens»? Det vil si at en er mer synlig og at en er en minoritet, dermed føler at en må bevise mer fordi blikket er rettet mot seg og dette kan medføre begrensninger (Wathne, 2016, s.6-9).

## Abstract

The focus for this master is to try to get the understanding of why female police officer leaves the assignment as patrolling officers. Several years I have asked myself the question, why aren't there more female police officers working as patrolling officers? There has been an increasing number of female students at the Norwegian Police University college but a fewer number in patrolling compared to the number of female students.

This master is based on previous research on the subject, such as the master thesis by Davidsen and Reiersen (2010), *Why female stop doing patrolling in the police?* My master is also based on research by Hetle & Svendsen (1992), Wathne (1996), Fekjær (2012), Finstad (2005), Jon (2020 og 2021) og Nordberg (2018). My thesis is a qualitative study, where I have conducted semi-structured interviews with in total nine informants. Seven of the informants has left the task at patrolling officers and two of the informants still work as patrolling officers. The question for this master is:

*“What influences the choice of female in the police to leave the task as patrolling officers?”*

Several of my findings overlap with previous research, such as rotation and flexible working hours. Nordberg (2018) referring in her research that leaders find it challenging to organize parttime and flexible working hours, a patrolling officer you must work full time and be 100% dedicated. Another finding of mine is connected to keep status as IP4 when you return from maternity leave. To be a patrolling officer you must be IP4, approved to carry weapon.

An interesting finding is about the feeling of mastery and security, where the informant describes the importance of this feeling when you are a patrolling officer. They describe the importance of handle the task at being a patrolling officer, they don't want to have the feeling of not being competent, they want to be good. Lack of mastery and security influence the decision of leaving the task as patrolling officer. If this is connected to that they think they must prove themselves and be better than men, is difficult to say. It might be connected to what Wathne (2016) describe as “tokens”? Tokens is when you are a minority and because of that you are more visible in the group and get the feeling that the surroundings are more observant of what you do than others, this can result in that one are placing limitations on oneself (Wathne, 2016, s.6-9).

## Forord

Tankeprosessen om en masteroppgave startet for meg på en restaurant i Liberia i 2017.

Daværende Ass. Rektor ved Politihøgskolen, Tor Tanke Holm var i Liberia for å evaluere FN sitt oppdrag i Liberia. I den forbindelse spiste Den Norske Politikontingenten middag sammen med ham. Under denne middagen kunne han fortelle at det nå var et gledelig høyt antall kvinner på Bachelorutdanningen ved Politihøgskolen. I samtalen så fremkom det at vi alle hadde en felles bekymring, antallet kvinner som jobbet i det operative fremstod ikke som å ha samme gledelige økningen. Vi diskutert mye frem og tilbake om årsaken til dette. Det kom blant annet en kommentar, *«jeg skjønner godt at kvinne 150 cm høy og 50 kg ikke vil jobbe ute i gaten, de er jo så bitte små de damene som begynner i politiet nå»*.

Denne kommentaren har jeg hørt mange ganger fra både kvinner og menn siden 2019. Jeg har flere ganger tenkt at dette ikke kan være den eneste årsaken. Det skal sies at jeg selv har tenkt at ja, jeg hadde nok slitt ute i gaten om jeg var liten og lett og jeg har vært glad for mine 176 cm og 80 kg.

Denne kvelden startet modningsprosessen for meg om å forske på dette. Jeg hadde tidligere lest oppgaven til Davidsen og Reiersen (2010). Jeg har mange ganger etter denne samtalen i Liberia stilt meg spørsmålet om ikke deres og annen forskning har bidratt til endring og utvikling. POD har innført retningslinjer og har en egen strategi for kvinner i politiet. Det kan da ikke være de samme kampene for kvinner i dag som jeg hadde på slutten av 80- og starten av 90-tallet. Kan det være andre årsaker?

Tankene rundt årsaken til har kvernet i flere år og det forsterket seg da jeg begynte å arbeide på Politihøgskolen i 2018. 2019 bestemte meg for å starte på master i politivitenskap. Mastergraden var ikke motivasjonen min for studiet, det var oppgaven, det å forsøke finne ut av hvorfor så mange forsvinner fra patruljetjenesten? Hvorfor speiler ikke antallet kvinner på patruljen antallet som begynner på politihøgskolen?

Takk til Tor Tanke Holm for å inspirere meg til å skrive master, noe som er tidkrevende men veldig lærerikt og gøy. Jeg vil også takke Eirik Rosø og PHS for at jeg fikk mulighetene og at jeg

fikk innvilget FOU-midler og tid. Takk til Nina Jon for veiledning i prosessen, for tydelige tilbakemeldinger og gode råd. Ikke minst takk til kollokviegruppen min, Maria, Stine og Marianne, en kollokviegruppe som har heiet og hjulpet hverandre frem.

Det er mer enn en gang jeg har tenkt: *«på hvilket tidspunkt var det at jeg tenkte at det å ta en master i en alder av 50+ var lurt?????»*. Anbefalingen nå som jeg er i mål: master er gøy. Noen perioder sliter en med motivasjonen og har lyst å bare trekke seg, det er oppturer og nedturer, men det er lærerikt og interessant.

Oppgaven henviser til Mathildes etterfølgere. Elise Mathilde Henriksen, kalt Mathilde, var en 44 år gammel kvinne som var første kvinne som ble ansatt som politibetjent. Hun ble ansatt ved Christianssands politikammer og skulle ha et særlig ansvar for byens barn og kvinner. Hun skulle gjennomføre patrulje i gatene og påse at kvinner og barn ikke ble utsatt for lovbrudd (Nilsen, 2020).

# 1. Innledning

Politidirektoratet har et mål om at det skal være kjønnsbalanse i alle typer stillinger på alle nivåer i politiet (Politidirektoratet, 2011, s.12). Tidligere forskning viser at kvinner er underrepresentert i operative fagområder og overrepresentert i innenfor etterforskning (Chan et.al, 2003; Finstad, 2005 og Jon, 2020). Ved at kvinner er underrepresentert i det operative faget så kan det gi en utfordring med tanke på rekruttering til lederfunksjoner. Tidligere forskning viser at operativ erfaring er viktig med tanke på muligheten til å bli rekruttert til lederstillinger (Fekjær, 2012).

Temaet og spissingen av temaet har vært en evig runddans siden jeg startet på masterløpet. Når jeg startet på masterstudiet i 2019 var motivasjonen for studiet det å forsøke å forstå hvorfor det er så få kvinner på patruljen. Tematikken var klar tidlig, men spissingen var uklar. Jeg har vandret fra å ha søkelys på de som nylig er uteksaminert fra Politihøgskolen, til B3-studentene etter at de er ferdig med B2-praksisåret, og tilbake til de som er uteksaminert. Det ble søkelys på dem som er uteksaminert og minimum 3 år etter at de er uteksaminert. Det er kunnskapen som jeg har fått underveis i masterløpet og kunnskap jeg har fått etter å ha lest annen forskning, som har sendt meg i en runddans frem og tilbake. Problemstillingen har endret seg i løpet av denne tiden, men det er nysgjerrigheten min og spørsmålet om hvorfor kvinner slutter som hele tiden har vært førende for hva jeg har valgt som tema for oppgaven (Kalleberg, 2009, s. 34).

Temaet for oppgaven blir å se på hva som påvirker eller påvirket valget til kvinner som har sluttet i den operative tjenesten etter at de er uteksaminert ved Politihøgskolen. Det ble ganske tidlig tydelig for meg at jeg ønsket å bruke kvalitativ forskning og intervju som forskningsform for å få en dypere forståelse av mulige årsaker. Jeg ønsket muligheten til å kunne stille oppfølgingsspørsmål. Jeg ønsket å komme tettere inn på informantene og kunne forsøke å utdype og utfordre den kunnskapen som var kommet frem i Davidsen og Reiersen (2010).

Hva er operativ tjeneste? Boken «*Kunnskap for et tryggere samfunn*» (Ellefsen, Sørli & Egge, 2021) beskriver at for å få operativ status, altså IP4 så må studentene ved politihøgskolen gjennom opplæring i maktutøvelse og rettslige prinsipper for maktutøvelse, de må ha kunnskap om ulike type oppdrag som en kan påtreffe på patruljen. En skal ha kunnskap om forebyggende



arbeid, de skal lære seg utrykningskjøring, arrestasjonsteknikk, livredning, konflikthåndtering og kommunikasjon, beredskap og politiarbeid på stedet. I tillegg til dette må studenten bestå eksamen i skyting med pistol og MP5 samt taktikk for å endelig få IP4 status. Det finnes flere kategorier IP-status, vi har kategori IP 1-4. IP status vil si at en er definert som innsatspersonell og er godkjent for å bruke skytevåpen. Kravet for å kjøre patrulje er at en har minimum IP4-status (NOU 2013: 9). Dersom studenter eller tjenestepersoner ikke blir våpengodkjent, får de ikke IP4-status noe som er et minstekrav for å kjøre på patruljetjenesten.

Det har de siste tiår vært en dreining innenfor politiutdanningen til at det operative faget er det nest største kunnskapsområdet i bachelorutdanningen ved Politihøgskolen (Pedersen, 2021, s.420). I forbindelse med denne oppgaven så legger jeg kunnskapen en skal tilegne seg i det operative faget til grunn som en forståelse og beskrivelse av hva patruljetjeneste innebærer. Det er de forventning til kunnskap en skal ha når en er ute og kjører uniformert patrulje med IP status. Når jeg i denne oppgaven omtaler personelle som er på patruljetjeneste og operative mannskaper beskriver jeg om dem som jobber på patruljen. Den omhandler ikke etterforskere som er operative og har IP status. Politianalysen og Nærpolitireformen har satt et krav om et mer operativt politi noe som setter andre og strengere krav til operativt personell enn det gjorde for 20-30 år siden. Det stilles mer komplekse krav til tjenestemenn/kvinner som kjører patrulje i dag. Kravene er mye mer kunnskapsbaserte, og en skal ha en bedre og videre kunnskap og forståelse i dag enn tidligere (Finstad, 2018). Et viktig perspektiv her er at for 20-30 år siden var det ikke krav om at du skulle være våpengodkjent for å kjøre på patruljen, det var kun de som var Utryknings Enheten (UEH) som vil si at en har IP3 status. IP3 status beskriver nivået en våpengodkjenning en har. Det er IP1-IP4 kategori, hvor IP1 er beredskapstroppen og IP4 er ordinære polititjenestemenn og kvinner som er operative.

Flere av spørsmålene er formulert på bakgrunn av oppgavene til Davidsen og Reiersen (2010), for å kunne se om det hadde vært en endring fra 2010. Spørsmålene er formulert i et forsøk på å få en forståelse for hvorfor kvinner slutter på patruljetjenesten. Det viset seg også at flere av spørsmålene var sammenfallende med spørsmålene i en Arbeidsforsknings rapport fra 1992 som vil beskrives noe senere.

Funnene til Davidsen og Reiersen (2010) er at mulighet for fleksible arbeidstid og turnus kombinert med omsorg for barn var den viktigste årsaken til at kvinner slutter i ordenstjenesten. Dersom turnus fremdeles er et av problemene må jeg kunne følge opp spørsmål og svar for å få et mer detaljert bilde hva som respondentene oppfatter som utfordrende.

Den Svenske undersøkelsen til Wetterstrøm (2019), viser at manglende kompetanseutvikling, manglende karriere muligheter og hvordan kvinner i det operative blir ivaretatt før, under og etter graviditet, som noen av de viktigste årsakene til at svenske politikvinner forlater patruljetjenesten. I løpet av prosessen med masteroppgaven har jeg jobbet med tidligere forskning, etter hvert kom jeg til en rapport fra Arbeidsforskningsinstitutt (AFI) fra 1992, *Turnover blant kvinner i politi- og lensmannsetaten*. Hovedfunnene i AFI rapporten er turnus, manglende fleksible arbeidstid og mulighet for redusert arbeidstid kombinert med omsorg for barn som er årsaken til at kvinner slutter. Dette er de samme funnene som ble gjort av Davidsen og Reiersen (2010). Jeg leste også Wathne sin forskning fra 1996, «*Vi skjønnte etter hvert at vi var kvinner*» og oppdage at det var tilsvarende funn her som i 1992 og i 1996 som i 2010. Etter AFI rapporten i 1992 ble det satt ned en arbeidsgruppe i regi av Justis- og beredskapsdepartementet. Denne arbeidsgruppen skulle komme med forslag til tiltak for å beholde kvinnelige tjenestepersonell i det operative og i politiet generelt. Så langt har jeg ikke greid å finne denne rapporten, selv etter å ha henvendt meg til POD og JD for å finne rapporten, hvem arbeidsgruppen bestod av og hva resultatet ble. Ved henvendelse til POD, refererer de til rundskrivet som kom i 2008 og som beskriver noe om hva politidistriktet skal gjøre for å tilrettelegge for kvinner i permisjon (Politidirektoratet, 2008).

Politidirektoratet har i sin satsningsplan for likestilling sagt at det overordnede målet er å øke andelen kvinner i lederstillinger spesielt, men også øke andelen kvinner i det operative (POD, 2008, s.12; POD, 2017). Politihøgskolen har over tid hatt et mål om å øke kvinneandelen ved bachelorutdanningen. Det har også vært et målrettet arbeid mot økt kjønnsbalanse i politiet i mange år, og det har vært jobbet på mange fronter både nasjonalt, politisk, individuelt m.m. Både POD, PHS, PF med flere har jobbet for å øke kvinne andelen. Det kan argumenters for at rekrutteringsarbeidet til en viss grad har lyktes når det nå er ca.50% kvinner som begynner på bachelorutdanningen. Rekrutteringsarbeidet i forhold til andelen kvinner som jobber operativt og

på patruljetjenesten kan en nok ikke si har vært like intensivt og målrettet, dermed har en ikke hatt den samme økningen av kvinner her som på bachelorutdanningen. Politimesteren i Øst PD, Øystese (2023) beskriver at i Øst er det bare 17% kvinner på ordenstjenesten.

Utgangspunktet for å rekruttere inn kvinner i politiet knytter seg til en tanke om at kvinner vil utføre polititjeneste på en annerledes måte enn menn, og dermed vil de være mer egnet til enkelte type oppdrag. (Finstad, 2000, s.237). Utgangspunktet for å rekruttere kvinner var knyttet til at en anser at kvinner er sterkere på dialog og de myke verdiene (Finstad, 2005; Graner, 2004 og Muri, 2004). Dagens studenter uavhengig av kjønn søker seg til politiet fordi de ønsker et praktisk, actionfylt og hendelsesstyrt arbeid (Winnæss og Helland, 2014, s.97).

Det i dag ca.30% kvinner som defineres som operative, altså IP godkjente (Politidirektoratet, 2023). Det å være operativ og IP godkjent trenger ikke å være det samme som å jobbe på patruljen. En kan være operativ og IP godkjent og jobbe på etterforskning. Bakgrunnen for dette er at en må jobbe hver tredje eller fjerde helg for å dekke turnusen på patruljen. Tallet på 30% operative kvinner blir dermed litt misvisende, da dette tallet innebærer også kvinner som er på etterforskning eller operasjonssentralen o.l. Jeg har i prosessen forsøkt å få ut rene tall for hvor mange som jobber på patruljeseksjonen. Det har ikke vært mulig da POD kun fører statistikk over dem som er operative, altså IP godkjent som også inkluderer personell på andre avdelinger enn patruljeseksjonen. Denne måten å beregne på ble også gjennomført i POD sin siste spørreundersøkelse til kvinner fra 2022, hvor spørsmålet var «*jobber du innen operativ virksomhet nå? (IP-godkjent, operasjonssentralen, AOP-annet operativt personell)*» (POD, 2023). Dermed gir disse tallene kun en beskrivelse av hvem som er operativ, altså IP godkjent og ikke hvem som faktisk jobber på patruljeseksjonen. De eneste indikasjonene for at tallene er lavere er Politimesteren i Øst sitt innlegg i politiforum, hvor hun beskriver at det kun er 17% i patruljen.

Problemstillingen for oppgaven er:

*«Hva påvirket valget til kvinner i politiet til å slutte på patruljetjenesten?»*

## 1.1 Valg av tema

Tema for oppgaven relaterer seg til at jeg over tid har reflektert over at det er få kvinner på patruljen, men også i det operative. I besvarelsen av oppgaven er det viktig å presisere at jeg skiller mellom dem som er på patruljetjenesten, altså ute i uniformert eller sivil patruljebil og som jobber døgntkontinuerlig turnus.

Jeg startet i politiet i 1988 og har hele min karriere, frem til 2020, vært operativ. Jeg har vært på patruljen, vakt og beredskap i 23 år. Det har vært en fantastisk reise, jeg har fått være med på mye som har gitt meg masse både faglige, men også på det personlige planet. Det har gitt meg mye relatert til det menneskelige, men også i form av kunnskap og egenutvikling. Jeg har fått utvikle meg og lært det å stole på meg selv og bli trygg i min egen rolle som operativ tjenestekvinne, med faglig tyngde og det å føle seg respektert.

Tidligere politimester Rynning-Tønnesen, politimester i Kristiansand fra 1979-1992, mente at kvinner i politiet ikke hadde noen hensikt. Når han var politifullmektig beskrev han det å ansette den kvinnelige politibetjenten som følger: *"det er at pynte seg med en blomst i knapphullet når man ikke har sko på benene"* (Ordahl, 1976, s.65). Historisk har det vært politikvinner i Norge i mange år. Elise Mathilde Heilmann, ble i 1910 ansatt i Kristiansand som Norges første kvinnelige politibetjent. Mye har skjedd siden 1910. Det er kommet lovendringer som fremmer likestilling, samfunnskulturen er endret slik at det er mer akseptabelt at kvinner jobber fulltid og det er blitt mer akseptert at menn har fedrepermisjon og omsorg for barn. Politihøgskolen, POD og JD har sammen med flere, gjort et godt stykke arbeid med å motivere og rekruttere kvinner inn på bachelorstudiet ved Politihøgskolen. Tidlig på 1990 tallet var jeg og flere av mine kvinnelige kollegaer på landsbasis ofte eneste kvinnen på jobb ute i patruljen på tjenestestedet. Det er heldigvis ikke normalen lenger, men det er ennå et lavt antall i forhold til det som er på etterforskning (POD, 2023).

Hvorfor blir ikke kvinner innenfor det fagområdet som har gitt meg så mye, som har gitt meg friheten til å være mye hjemme med tvillingene mine frem til de begynte på skolen? For meg var det ubetinget positivt med å jobbe turnus, og jeg hadde en mann som jobbet to skifts turnus. Det

gav meg så mye når jeg kunne være sammen med ungene på dagtid og ikke bare fikk de korte stressende timene fra fem til sju før de skulle legge seg. Jeg tok ut mitt barsel permisjon som tidskonto og jobbet 50% fra ungene var 5 mnd til de var 2 ½ år. Da fikk jeg tilrettelagt turnus hvor jeg jobbet to vakter i uken, fortrinnsvis kveld og natt. Målet med oppgaven er et ønske å få en forståelse av hva er det som påvirker valget til kvinner som avslutter på patruljen og den operativ tjeneste? For å nyansere dette ønsker jeg også å få svar på hva det er som gjør at noen velger å fortsette. Hva påvirker valget deres til å bli? Derfor må noen av informantene fremdeles være på patruljen og operative.

Er det noe politiet og ledere kan gjøre for å beholde dem? Kan intervju med relevante respondenter gi et svar på hva eller hvordan en kan sette inn tiltak for å beholde dem? Jeg ønsker å utvikle kunnskap knyttet til disse spørsmålene, men da sett i lys av tidligere forskning på tematikken (Bukve, 2021, s.84).

Problemstillingen og oppgaven er formulert også med tanke på at informantene svar kan få frem hvorfor de velger å slutte og at deres svar kan bidra til at etaten kan gjøre grep for å beholde kvinner. Da tenker jeg på at politiet muligens ser at det de har gjort så langt har ikke hatt den store ønskede effekten. Jeg håper at oppgaven kan være med å belyse at det må en målrettet strategi for å få dem til å bli i det operative faget (Kalleberg et.al, 2009, s. 32).

Det fremstår nok noe svulstig å forvente at oppgaven skal ha en slik påvirkning. I lys av tidligere forskning som Danielsen & Reiersen (2010), AFI rapporten fra 1992, Hesjedal (1996), Wathne (1996) og Nordberg (2018) som belyser at kvinner slutter på grunn av turnus, manglende karriere muligheter, og manglende tilrettelegging så håper jeg at mine funn vil være noe annet. Jeg håper at mine funn vil rette seg mot forskninger fra Jon (2020) som beskriver at kvinner ikke føler noen forskjell, de føler seg akseptert og verdsatt, at det ikke er de sammen funnene som har vært tidligere som skal være representative for mine informanter. Jeg håper at det ha skjedd en endring fra Norberg (2018) sin forskning, hvor ledere beskriver at det er vanskelig med turnus tilpassing, og at kvinner velger familie fremfor patruljen. Jeg håper å finne at ledere er blitt flinkere til å tilrettelegge for å beholde, at de er blitt flinkere til å tilrettelegge turnus, eller være fleksible med tanke på deltidsarbeid. Jeg håper at min masteroppgave viser at politiet har vært en

lærende organisasjon og tatt lærdom fra tidligere forskning og at man har tatt tak i de problemene som har vært belyst i mange ti år.

Problemstillingen og formålet med oppgaven er litt åpen med tanke på hvilken teori som benyttes. Hovedfokuset vil være på kjønn og institusjonell logikk, men jeg har også en antagelse eller en forventning av at svarene muligens vil innebære at andre teorier kan være aktuelle. Oppgaven vil jeg beskrive som teoretisk tolkende, hvor jeg samler inn data og på bakgrunn av det beslutter det endelige hvilke omgrep og teorier som gjelder og som gir den beste forståelsen og fortolkningen av dataen (Bukve, 2021, s.92).

## 1.2. Hypotese

Jeg har selv en historie, egne verdier og erfaringer som vil påvirke min forskning. Dette forsøker jeg å være bevisst på. Min egen posisjon, forforståelse, kunnskap og erfaring har også en verdi inn i forskningen (Haugen & Skilbrei, 2021, s.23). Dette vil kunne påvirke hypoteser, spørsmål, samt hvilke teorier jeg og dokumenter jeg legger til grunn i oppgaven. Dette er noe som jeg er meget bevisst på. For å unngå å gå i fellen av å forsøke å få bekreftet det jeg tror, forsøker jeg å ha større søkelys på at det jeg tror, kan være feil. (Nilssen, 2012, s.68-69). Jeg ønsker å være åpen og nysgjerrig for å se om det er ting som ikke har vært sett tidligere, se om det har vært en endring og ikke la mine egne antagelser være styrende.

Jeg har noen antagelser og egne erfaringer gjennom mer enn 20 år i patruljetjenesten, men min erfaring er kun fra ett politidistrikt. Min egen forforståelse eller forutinntatthet henger nok tett sammen med kommentarer fra mannlige og kvinnelige kollegaer. Mine antagelser og forventninger til funn henger også sammen med tidligere forskning. Men jeg er meget bevisst mitt eget ståsted i besvarelsen av denne masteroppgaven. Når jeg har utformet spørsmål, og når jeg har lett etter tidligere forskning har dette vært i et forsøke på å motbevise mine hypoteser. Min egen hypotese før jeg startet på masteroppgaven var at ledere fremdeles ikke er villig til å tilrettelegge for deltid eller turnustilpassing. Jeg hadde en hypotese at det er politisk korrekt å ha kvinner i patruljetjenesten, men at det fremdeles henger igjen den gamle historien at kvinnene skal passe barn og patruljen er for fysisk. Dette på tross av at kvinner historisk ble rekruttert fordi de hadde andre kvaliteter som var viktig for etaten. Den andre hypotesen min er at når kvinner

kommer tilbake fra barselpermisjon, så er det liten eller ingen tilrettelegging for at kvinner så fort som mulig skal få tilbake IP4 statusen slik at de blir «tvunget» inn på etterforskning, og ender opp med å bli der. Jeg var undrende på hvorfor kvinner forsvinner fra patruljen når flertallet av studentene sier at de vil jobbe på patruljen. Det er noe som skjer på veien og jeg var virkelig nysgjerrig på om mine antagelser faktisk var riktig eller om det er noe helt annet. Jeg var oppriktig nysgjerrig når jeg leste tidligere forskning og når jeg startet intervjuene var jeg spent på å høre informantenes svar.

Jeg tenkte at små voksne kvinner orker ikke å stå i det operative, det blir for tøft fysisk og at det er årsaken til at de slutter. Denne forforståelsen sees i lys av at jeg har mange ganger vært glad for at jeg er 176 cm høy og veide 75-80 kg. Jeg var glad for at jeg hadde litt kjøttvekt og hadde høyde de gangene det virkelig var behov. Jeg var helt klart en del av 150 cm høy / 50 kg kulturen. Denne holdningen innebærer tanken om at en forstår at små lette kvinner ikke håndterer å stå i utfordringene med å jobbe på patruljen. Det blir for fysisk utfordrende og de har ikke fysikken til å håndtere store, sterke motstandere på oppdrag. Her var jeg bekymret for at mine egne antagelser og fordommer skulle komme frem i intervjuene, og var dermed veldig bevisst på formulering av spørsmål og det å være stille og la informantene snakke.

Jeg antok at de fleste politiskole studentene, både kvinner og menn, søkte seg politiet med hovedsakelig motivasjon om å jobbe operativt og på patruljen. Motivasjonen av det å komme på jobb og ikke vite hva som møter en, variasjonen, utfordringene og det å kunne gjøre en forskjell for mennesker. Før jeg startet prosessen med å lese forskning og startet med intervjuene var det min antagelse, hva jeg virkelig finner vil komme frem senere i besvarelsen.

### 1.3. Bakgrunn og kontekst

En kan stille seg spørsmålet om tematikken har relevans, det er i mange år foretatt mye forskning på temaet. På tross av at tematikken har vært gjenstand for mye forskning, vil jeg si at mitt spørsmål har relevans. Det har i de siste årene vært en økende kvinneandel ved Politihøgskolen og politietaten har et klart mål om mangfold og kjønnsbalanse. Det er også mål om mangfold og kjønnsbalanse i alle områder og alle fagfelt i politiet (POD, 2011 og 2022). Foreløpig vil jeg påstå at en har lykket delvis, tilsvarende det idretten har gjort i form av

prosjektet *Trenerløftet* (Tjønndal, 2021, s.265-266). *Trenerløftet* innebar at i forbindelse med rekruttering ble det oppfordret til å rekruttere kvinner. *Trenerløftet* setter søkelys på den formelle forankringen knyttet til rekruttering og implementering av kvinner, og at det da er forankret i Norges Idretts Forbund (NIF). Fra mitt ståsted fremstår det som at strategien med mangfold og kjønnsbalanse ikke er god nok forankret i POD og Justisdepartementet. Strategien er muligens godt nok forankret, men ikke godt nok gjennomført i Politidistriktene. Jeg stiller meg spørsmålet om det er den institusjonelle logikken som er fremtredende ved at det er organisasjonens historie og prinsipper som styrer og som virker begrenset?

Er det den sosiale kulturen, det historiske, som her påvirker valget? Om en ser tilbake i historien så sent som på 50- og 60-tallet så var den sosiale kulturen både på samfunn, arbeid og individuelt at det var kvinnene som skulle være hjemme og passe barnene, de skulle ta vare på hus og hjem, mens mannen skulle være ute og tjene penger. Det var først i forbindelse med kvinnerevolusjonen på 70-tallet at det ble flere kvinner inn i høyere utdanning og i arbeid. Det ligger sterkt i historien i Norge at kvinner skal være hjemme og passe barn (Halsaa, 2006, s.106). Halsaa i boken «*kjønnsforskning*» (Lorentzen & Muhleisen, 2006) beskriver det som «*kvinnekulturen*», hvor kvinner har sin basis i hjemmesfæren, kvinne kulturen er underordnede mannskulturen som er en medvirkende konsekvens at kvinner «skal» velge omsorgsansvar. Er det denne kulturen som ubevisst fremdeles er styrende? Er det organisasjonskulturen ved at gutta skal være ute operativt og jentene inne med forebyggende og etterforskning? Hvor sterk er den makrososiale institusjonelle logikken i organisasjonen, og hvor mye påvirker denne den mesososiale institusjonelle logikken individene, kvinnene og politiet egne beslutninger av samfunnets antatte forventninger? Er det noen premisser som fremdeles står i organisasjonen som ikke uttales høyt (Tjønndal, 2021, s.268).

Når en snakker om makrososial institusjonell logikk så vil denne kunne forklares ved at tidligere var det bare menn i politiet som etablerte holdninger og kulturer i etaten, når det kom inn kvinner så påvirket dette mennene i etaten bevisst eller ubevisst på en eller annen måte. Hvor mye det påvirket er usikkert og kan være vanskelig å dokumentere. Schelling`s segregeringsanalyse er et eksempel på at to type aktører påvirker hverandre. I Schelling`s analyse var det at hvite flyttet fra et område om de svarte ble dominant (Schelling, 2006, s.135). I min masteroppgave er dette



knyttet til at kvinner og menn påvirker hverandre bevisst eller ubevisst. Påvirkningen kan komme i form av at den ene parten påvirker den andre, bevisst eller ubevisst til en handling. I denne oppgavens kontekst kan det være at kvinner forlater patruljen fordi de er i mindre tall eller at det er bevisste eller ubevisste handlinger eller problemer som påvirker dette valget. Det som kan være avgjørende er hvor sterke kulturen og den institusjonelle logikken i politiet var før kvinner kom inn politiet. Det som også er avgjørende er hvor mange kvinner som kom inn da det må være flere sammen for at en skal ha mulighet til å påvirke den institusjonelle logikken og det makrososiale. En kan ikke være den ensomme svalen.

Når en snakker om det mesososiale snakker en om at individer og kollektive grupper påvirker hverandre så det etableres nye praksiser og kulturer. En kan si at det er en prosess der mennesker og organisasjoner tilegner seg ny kunnskap, og endrer sin adferd på grunnlag av denne kunnskapen. For at denne prosessen skal skje er det blant annet en forutsetning at organisasjonen ser nytten av det og at det også sees som relevant for både organisasjonen og fra enkeltmennesket. Det at medlemmene i organisasjonen forstår at det er sånn eller forstår at det bør være sånn er ikke nok, det må settes ut i live i form av handling. Ofte unnlater organisasjoner eller enkeltmennesket å endre strategi eller praksis, selv om de sitter med kunnskap om hvordan ting kan gjøres bedre (Jacobsen & Torsvik, 2007). Er det slik at politietaten vet og forstår at det bør være en endringer med tanke på kvinner i politiet, men greier ikke eller ønsker ikke å endre eller ta innover seg endringer? Det er helt klart at det politisk ligger føringer, det ligger også skriv og rundskriv fra POD om hvordan det skal håndteres, men evner organisasjonen eller enkeltmenneske å endre praksis og kultur? Er det historien, prinsipper, praksis og symboler som påvirker organisasjonen og individene til at kvinner ikke velger å stå i det operative (Thorton, et.al., 2012, s.2)?

Er det en sterk grad av homolog reproduksjon i politietaten, som vil si kompleks reproduksjon av etablerte kjønnsrollemønstre i ansettelse og rekruttering inn i stillinger ved patruljen - (Thorton, et.al., 2012, s.271)? Eller er det som beskrevet over at organisasjonen eller enkeltmennesket ikke tar innover seg endringer? Jeg tenker at det er kjønnsrollemønsteret som nevnt over, kvinner jobber med etterforskning og forebyggende, eller ta vare på hus og hjem. Det fremstår som at ledere ikke greier å se mulighet for deltidsarbeid eller turnustilpassing. Det fremstår som det

uskrevne og usynlige som er med å styre og påvirke beslutninger og handlinger. Organisasjonens historie og forforståelse av hvordan ting alltid har vært og bør være gjør at en ikke har endret seg siden AFI rapporten i 1992. Foregår rekrutering uten klare rammer slik at den reproducerer en eksisterende kultur fremfor å utfordre, hvem er portvokteren (Thorston, et.al., 2012, s.271-276)? Når en ser på utlysningstekster til stillinger ved patruljen kan en stille seg spørsmål hvilke formelle krav som faktisk stilles til å jobbe på patruljen og operativt. Det er faktisk at en har bestått politihøgskolen, er IP4 godkjent og godkjent utrykningskjøring. Hvordan det rekrutteres og hva legges til grunn for valg av personell til det operative arbeidet er uklart. Er det ansiennitet, hvor lang erfaring en har fra det operative, er det søkelys på kjønnsbalanse for å påvirke den makrososiale ubalansen? Det kan fremstå at politietaten er som beskrevet i boken *Idrett, kjønn og ledelse* at det ikke er noen bindende avtale og dokument som beskriver krav, mål og hensikt med rekrutering av kvinner og kjønnsbalansert arbeid. Når en ser på utlysningstekster for stillinger ved patruljetjenesten så er det nok litt uklart hva som kvalifiserende kompetanse og hva som vektlegges (Tjønndal, 2021, s.266 og Thorton, et.al., 2012, s.272). I hvor stor grad etterforsknings og forebyggende vektlegges som kompetanse kommer ikke tydelig fra. Dette er viktig da dagens patruljetjeneste innebærer mye straksetterforskning på stedet. Det fremstår nok mer som at det bare er den operative kompetansen som vektlegges. Dagens patruljetjeneste dreier seg om mye mer og er mye mer komplekst og omfattende enn det som var realiteten for 10-15 år siden.

Som en ser over vil oppgaven min nok muligens knytte seg opp mot teorier kjønnsbalanse og institusjonell logikk, men jeg er meget åpen for at svarene kan gjøre at en vurderer andre teorier. Da tenker jeg som motivasjon og jobbtrivsel som Danielsen og Reieresen har sett på, men også dette at enkelte yrker kulturelt har en forestilling om at yrket passer bedre for et kjønn enn et annet. Eksempelvis at enkelte yrker har en kjønn kompetanse som fysisk styrke som knytter seg mer til menn eller tildeling av arbeidsoppgaver (Nordberg, 2018, s.375). Når en ser på Jon (2021), så utfordrer hun dette tankesettet. Hennes artikkel belyser at både unge kvinner og menn er uenige i at menn er mer kompetente til å utføre noen type oppdrag. Bloksgaard et.al (2020) sier at politistudentene heller ikke ser forskjellene. Jon belyser at både politimenn og politikvinner verdsetter omsorg, men liker også å være der ting skjer. Kvinnene hun har intervjuet vurderer at de er likestilte med mannlige kolleger som har vokst opp i samme

tidsepoke som dem selv og hvor likestilling har vært en del av kulturen og oppvekst. Hun beskriver en endring og en utvikling i form av at likestilling i samfunnet har hatt en positiv utvikling på politiet, men noen menn 50+ beskrives at de fremdeles har den eldre og konservative tankesettet (Jon, 2021, s.1560). Det kan trekkes frem at det er stort sett menn 50+ som er ledere i dagens politi, som igjen kan refereres til Norberg`s (2018) funn om at en tenker at det er vanskelig å tilrettelegge. Det kan da være grunn til å anta et menn 50+ har sterkere grad av historien og den institusjonelle logikken av at kvinner skal ha omsorgsansvaret.

## 2. Tidligere forskning

Det har vært forsket mye på kvinner i politiet i Norge, for å nevne noe så har en Grismo & Svendsen (1992), Wathne (1992 og 2016), Jon (2020 og 2021) Finsatd (2005), Bjørklo et.al. (2020 og 2021) med flere. Det er også forskning som har hatt tematikken tilsvarende min oppgave, blant annet i 2010 skrev Davidsen og Reiersen en master oppgave hvor temaet var:

*"Hvorfor slutter kvinner i ordenstjenesten i politiet?"*

I et retrospektiv så tenker jeg at mye har endret seg på de 13 årene siden denne oppgaven ble skrevet. Tidligere forskning viser at kvinner er blitt mer likestilt og har bedre rettigheter. På bakgrunn av det har en forventning av at ting har utviklet seg, både med tanke på at lover og regler er endret, men også i lys av at det i 2023 rekrutteres betydelig flere kvinner inn i politiet enn i 2010. Dermed kan en forvente at i forhold til den institusjonelle logikken så er tidligere utfordringer og historie endret. Når det rekrutteres flere kvinnelige studenter inn på politiskolen og når det er en klar målsetning fra POD om større kjønnsbalanse i alle områder i politiet, så vil det også være flere kvinner på alle felt. På bakgrunn av dette er det grunn til å forvente og anta at utfordringen som ble beskrevet av Davidsen og Reiersen med arbeidstid, ikke er gjeldende fremdeles.

Et av hovedfunnene til Davidsen og Reiersen er at den viktigste årsaken til at kvinner forlater ordenstjenesten er turnus og manglende mulighet for tilrettelagt arbeidstid (Davidsen & Reiersen, 2010, s.125). Det har vært tilsvarende funn både før og etter. Blant annet hos Hetle & Svendsen (1992), Wathne (1996), Kecklund et.al. (2008), Abrahamsen & Fekjær (2017) og Norberg (2018). Alle disse trekker frem som et viktig funn at kvinner finner fulltid, turnusarbeid og småbarn utfordrende.

Justisdepartementet (JD) var oppdragsgiver for Arbeidsforsknings Instituttets (AFI) rapport i 1992, hvor oppdraget var å se på hva som var årsaken til at kvinner sluttet i politiet og ved ordenstjenesten. Bakgrunnen var at JD hadde sett at på tross av at det var flere kvinner på Politiskolen, så økte ikke antallet av kvinner i etaten generelt. De så at kvinner forsvant fra politiet og ønsket å få svar på hvorfor dette skjedde. Hovedfunnet da var manglende på

fleksibilitet i arbeidsordningen, i form av mulighet til å jobbe redusert eller turnustilpassing (Hetle, A. et.al, 1992). Resultatet og videre oppfølging av denne rapporten er litt uklart, og det har ikke vært mulig å finne hvordan anbefalingene er fulgt opp. Det eneste som er funnet av dokumentasjon er at det ble etablert en kvinnenettverksgruppe i alle politidistrikt i regi av JD. Det kan være grunn til å anta at retningslinjene fra POD (2008) har sin forankring i AFI rapporten, men det har ikke lyktes meg å få dokumentert, hverken fra arkivet på PHS, POD eller JD.

En Svensk masteroppgave av Wetterstrom, A. (2019) har kikket på tilsvarende tematikk som Danielsen og Reiersen i Sverige. Hun har gjennomført en kvalitativ studie på hvorfor kvinner legger uniformen bak seg og slutter i den operative tjenesten. Hennes funn er ikke like klare på at det er turnusen som er årsaken til at en slutter, den beskriver mer hvordan kvinner imøtekommes og håndteres ved tilbakekomst etter graviditet (Wetterstrom, 2019, s.37). Hun har også noen interessante funn knyttet til mulighet til kompetanseutvikling og karriere som jeg har tatt med meg inn i min oppgave.

## 2.2 Kvinner i politiet sett i lys av institusjonell logikk

Politiet har en lang historie og blir ofte beskrevet som maskulin og mannsdominert både når det gjelder antall og det symbolske (Silvestri, 2017). Den blir omtalt som konservativ og machopreget, med et skille mellom dem og oss (Jon, 2020; Skolnick, 1966; Westley, 1953). Wathne (2016) ser i sin artikkel «*Kvinnens plass i politiet i lys av arbeidsmetoder*» på kvinner og deres plass i politiorganisasjonen. Hun beskriver at dette må sees i lys av den til enhver tid gjeldende institusjonelle logikk. Det trekkes frem at politiets ordenstjeneste har vært i en utvikling, men funksjonen har ligget fast de siste 350 årene. På 1950-tallet var politiet typisk veldig maskulint og kvinner arbeidet ikke i uniformert tjeneste, men som regel med søkelys på de myke verdiene. Hun beskriver også at den institusjonelle logikken har vært i et skifte, den har gått fra nærpolitimodellen og mer over til spesialistmodellen (Wathne, C.T., 2016, s.4). Når en ser utviklingen i politiet, er også ordenstjenesten og patruljetjenesten de siste ti årene blitt mer og mer spesialisert. Et eksempel på det er når det ble innført krav om at en må være våpen godkjent for å jobbe på patruljen. Tidligere var det ikke et krav om det, men nå krever de at du godkjennes på våpen og taktikk for å kunne jobbe ute på patruljen. Denne godkjenningen gjennomføres ved

48 timers trening, som normalt fordeler seg over treningsdager i løpet av 12 mnd med en avsluttende test.

Bloksgaard, et. Al (2020) og tidligere forskning viser at på tross av likestilling, samme utdanning og utgangspunkt for arbeid, så ender ofte kvinner og menn opp med å ha ulike type oppgaver i en organisasjon. Organisasjonens institusjonelle logikker er viktig med tanke på det å forstå hvorfor kvinner og menn ender med forskjellige utgangspunkt og for å forstå hvorfor segregering skjer. Flere studier viser at kulturelle antagelser og stereotyper knyttet til kjønn og definerte arbeidsoppgaver er sentralt med hensyn til hvilke muligheter en har i en organisasjon (Bloksgaard, et.al.2020; Wharton, 2005; Holt & Lewis, 2011). Det er mange nasjonale og internasjonale studier som viser at kvinner ekskluderes når fokuset er fysisk styrke og handlekraft (Jon, 2020, McCarthy, 2013 og Rabe-Hemp,2008). I artikkelen til Bloksgaard, et.al. (2020) belyses Kanter (1977) sin teori i forhold til antagelser, kulturer og forventinger til kjønn i en organisasjon og et yrke vil påvirke yrkespraksisen. Dette vil være med på å produsere og reprodusere forskjeller i yrkeslivet. Det er strukturen i organisasjonen som påvirker hvor en ender opp i organisasjonen mer enn kompetanse og kvalitet. Kanter sin teori viser til på et senere tidspunkt at det ikke bare er kollegaer og menn som er med på å etablere stereotyper, det er også kvinnene selv (Kanter, 1993, s.292-293). Det skal også sies at Bloksgaard, et.al. (2020) henviser til at nye uteksaminerte polititjenestemenn sier at sosiale egenskaper er mer viktig for dagens politi enn fysisk styrke. Fra mitt perspektiv er det en grad av usikkerhet knyttet til dette, da det i dag er uteksamineres omtrent 50% kvinner fra PHS. Om en skal følge institusjonell logikk og kvinneforskning så er det mulig at kvinner har mer søkelys på de sosiale egenskapene, det å vise omsorg og ta vare på andre (Bondevik & Rustad, 2006, s.51). Om det er en kulturell endring i samfunnet hvor de myke verdiene står sterkere som påvirker resultatet, eller at det er flere kvinnelige respondenter som påvirker svaret, er usikkert. Bloksgaard et.al. (2020) viser til forskning som indikerer at politiets institusjonelle logikk knyttet til maskulinitet og fysisk styrke fremdeles står sterkt sammen med kjønn og arbeidsoppgaver. Jon (2021) utfordrer Bloksgaard sitt ståsted, hun sier at det har vært en utvikling og at den maskulinitets teorien som det alltid snakkes om er utfordret og at vi må vokte oss vel for å reprodusere gamle eksisterende teorier (s.1565). Uavhengig av om politiet har en institusjonell logikk som fremdeles knyttes til maskulinitet eller ikke, kan endring av sammensetning av studenter ved PHS gi grunn til å tenke

at den institusjonelle logikken i politiet vil endre seg på sikt da det kommer inn nye holdninger, kulturer og verdier.

Det er mange som har beskrevet politiet knyttet til to forskjellige typer yrkesutøvelse, det er den tøffe måten og den myke måten. Den sosiale kompetansen og den fysiske styrken trekkes frem, hvor den fysiske styrken sees på som den grunnleggende kompetansen i politiet (Finstad, 2000; Finstad, 2005). De to forskjellige typene vil i patruljetjenesten medføre at en vurderer enten den verbale eller den fysiske metoden som mest effektiv for å løse oppdraget (Wathne, 2016, s.15). Verdier knyttet til politiets arbeid har de siste ti årene gått mer i retning av de myke verdier. Eksempelvis så legges det mer vekt på humanistiske verdier ved opptak på Politihøgskolen nå enn tidligere. Politilinstruksen § 3-1 belyser også at politiet skal ha en utforming som innebærer et mer humanistisk perspektiv, hvor det beskrives at en ikke skal ta i bruk sterkere maktmidler før annet er forsøkt. Dette er med å underbygge de myke verdier, det som kvinner er bærere av og kan muligens bidra til en dreining av politiets institusjonelle logikk. Wathne (2016) fremholder at politiet går mer og mer over til spesialistmodellen, og spesialistmodellen står ikke så tungt på det verdibaserte. Den har større søkelys på effektivitet, risikoanalyse og målbare resultater. Spesialistmodellen retter seg også mer mot at det er mer distansert institusjonelt og formelt, med en mer innsettende politi som ikke er så tett på publikum som nærpolitiet hadde (Wathne, s.18-20). Innsettende politi vil si at de ikke er der hele tiden, men kun kommer til stedet når det er hendelser eller behov. Oppdrag skal løses raskt før en går videre til neste oppdrag. Dermed kan det muligens være slik at den fysiske styrken og det å løse oppdrag raskt står sterkere i patruljen og at kvinner velger fagfelt i politiet som er mer knyttet til myke verdier hvor en kan forsøke å løse problemene på lengere sikt.

Organisasjonens kultur, individets holdninger og samfunnets forventninger kan også påvirke lederes holdninger internt og kan forsterke segregering, da i form av tildeling av oppgaver. Den institusjonelle logikken i politiet knyttet til typologi, arbeidstid, permisjon sammen med kvinners familievalg vil kunne gi en glidende segregering i form av at kvinner tildeles arbeidsoppgaver som ivaretar eller underbygger dette. Det kommer frem i artikkelen til Nordberg (2018) at det skjer en intern segregering i politiet i form av at ledere argumenterer for stereotyper sammen med utfordringen kvinner selv beskriver med å få AS familien til å gå rundt med 100%

døgnturnus (Nordberg, 2018, s.388-389). Dette underbygges også av FAFO-rapporten fra 2019, hvor det kommer frem at helsefagarbeidere velger deltid blant annet fordi det er utfordrende med 100% døgnturnus.

En kan si at dette blir en forventning i organisasjonen om handling og verdier som blir styrende for hvordan ting gjennomføres. Det er historien, den sosiale praksis, de skapte systemer og kulturene som blir førende (Bondevik og Rustad, 2006, s.49-51). Det ligger en forventning til politikvinnere handling. Wathne (2016) henviser i sin artikkel til «tokens», som er en teori utviklet av (Martin 1980). Denne knytter seg til uformelle atferds koder. En forventning til hvordan ting skal være, og dersom en er annerledes, blir en mer synlig og en minoritet i en gruppe som omtales som «tokens». På bakgrunn av forventninger blir «tokens» presset inn i et rollemønster selv om de muligens egentlig ikke ønsker det. Når kvinner er underrepresentert i patruljeseksjonen, kan de fungere som «tokens», det er en forventning til typologi og organisasjonens fleksibilitet og tanker i utføring av arbeidsoppgaver (Wathne, 2016, s.6-7). Dette kan være begrensende for organisasjonen og ledere, ved at en ikke ser mulighetene og alternativene som følge av historien, kulturen og den institusjonelle logikken knyttet til den aktuelle yrkesutøvelsen. Det kan være at kvinner i politiet er med på å reprodusere og befeste historien, kulturen og forventningene til hvordan ting skal være. Samfunnsutviklingen de siste tiårene og utviklingen av politiets oppgaver gjør at både organisasjonen, kulturen og individene må endre fokus og forstå at både fysiske og mye verdier er behov i politiet (Lander et.al., 2014, s.85-86).



### 3. Teoretisk perspektiv

Denne oppgaven dreier seg om kvinner og hvorfor kvinner slutter i det operative. På bakgrunn av det er kjønnteori en del av teorigrunnlaget. Funnene i AFI rapporten (1992), oppgaven til Danielsen og Reiersen (2010), Nordberg (2018) og Wetterstrøm (2019) viser at det handlet om manglende tilrettelegging, mulighet for deltid og en kan også lese at kvinnene velger omsorgsrollen. Politiet har også en tung og historisk kultur, med mange tunge symboler og forventninger til hva politiet er og skal være (Lofthus, 2012, s.19; Reiner, 2010, s.5) Politiet bygger på en lang og maskulin historie hvor det er det å være praktisk, fysisk sterk og med en maskulin konnotasjon (Lander et.al., 2014, s.85). En kan stille seg spørsmål om det er historien og logikken i organisasjonen som styrer? På bakgrunn av dette er institusjonell logikk en naturlig del av oppgavens teoretiske perspektiv.

Når jeg startet på oppgaven var jeg åpen og innforstått med at det teoretiske rammeverket kunne lande på forskjellige teorier, og at analysen ville være førende for hvilke teorier valget ville falle på (Ehn et. al., 2016, s.33). Når jeg nå er ferdig med analysen har jeg avgrenset det til tidligere forskning knyttet til kjønnteori, institusjonell logikk og tidligere forskning på temaet hvorfor kvinner slutter i politiet.

#### 3.1 Tidligere kjønnsforskning

Norge har lang historie med at kvinner velger det tradisjonelle og det er først de siste årene det er blitt slik at far mer og mer tar del i permisjon og omsorg. Bidraget til at dette valget er blitt lettere for fedre kom i form av lov endring, før det var det ikke så vanlig at far tok ut barslpermisjon. Den gamle og bastante kjønnsdelingen blir mer og mer visket ut til fordel for en mer mangfoldig fordeling mellom kjønnene (Halsaa, 2006, s.96). Dette kan en for eksempel se i form av Folketrygdloven, 1997, § 14-9 som over tid gitt en utvikling hvor flere og flere fedre tar ut foreldrepermisjon, i dag er det tre av fire fedre som tar full foreldrepermisjon (Statistisksentralbyrå, 2022).

Norge er i dag mer likestilt en for bare noen få tiår siden. Norske kvinner deltar mer i arbeidslivet og innenfor flere forskjellige fagfelt nå enn tidligere. Kvinner velger fremdeles

tradisjonelt. Kvinner dominerer fremdeles innenfor helse- og sosiale fag og undervisning, mens menn dominerer i håndverks yrker og tekniske yrker, , men det er flere og flere kvinner som velger å gå til yrker som tradisjonelt regnes som maskuline yrker (Solbrække, 2006, s.180; Statistisksentralbyrå, 2022).

I 2000 introduserte Hakim en teori som kalles for preferanseteorien. Han trekker frem at det kan være så mye som 80% av kvinnene som er i kategorien av dem som ønsker å kombinere arbeid og familie (Hakim, 2000, s.6). Kvinner og menn har ofte ulike preferanser i forhold til jobb og omsorgsprioritet. Kvinner flest ønsker å kombinere familie og jobb, dette vil dermed være styrende for arbeidsvalg som kvinner gjør. Menn er mer arbeids og karrierer orientert (Hakim, 2002; Fekjær & Halrynjo, 2012). De velger en stilling eller jobb som gjør at det lar seg gjøre å kombinere jobb og familie, de søker ikke bestemte jobber, men til jobber som gjør at det lar seg kombinere (Hakim, 2000, s.157-168). Kvinnene tar et verdivalg, fremfor jobb og karriere velger de barn og familie. Forskningen viser at kvinner tar valg og dedikerer seg til familie og barn, de faller inn i det som jeg vil kaller familiededikasjon fremfor arbeidsdedikasjon. Hvordan dette påvirker kvinnenenes fremtidige karriere kan også diskuteres i under dette, men det kommer ikke til å være fokus i oppgaven min.

Ifølge Birkelund og Petersen (2006) velger kvinner arbeidstid og stillinger som lar seg kombinere med barn og familieliv. De prioriterer bort karrieren mens barna er små, og velger familien. Kvinner jobber i større grad deltid enn menn, og det er et valg. Dette knytter seg til den logikken hvor en ofte tar dette valget fordi en tar det familiære ansvaret. Det er med andre ord et normativt valg som knytter seg til verdier, forventinger, system, roller og sosiale forventinger (Thorton et.al., s.39.40). Det som er interessant er at i forhold til preferanser og karrierevalg blant politistudenter så er det minimal forskjell, de har en karrieremotivasjon og ser ikke dette med preferansevalg som et problem. Som Fekjær & Harlynjo (2012) beskriver så kan dette henge sammen med at studentene ennå ikke har erfart familie og arbeids utfordringer (s.77).

I kvinnelederte yrker er det vanlig å tilrettelegge for deltid, mens i mannsdominerte yrker og på arbeidsplasser hvor menn er i flertall er det heltid som er normalen. Her kan en trekke frem at i politiet er normalen på patruljetjenesten heltid. I politiet er det ofte tredelt turnus som gjelder på

patroljeseksjonen og ordenstjenesten. I FAFO-rapporten «*En ny vei mot heltidskultur*» fra 2019 fremkommer det at det ofte oppleves som vanskelig å kombinere tredelt turnus med familie. Det fremkommer ikke at tredelt turnus er mer utfordrende og at en er mer sliten, men det er familie perspektiver som gjør at det fremstår som vanskelig å jobbe tredelt turnus (Moland & Bråthen, 2019, s. 8 og 56). I samme FAFO-rapport, fremgår det at det er akseptert og en kultur for å jobbe redusert eller deltid innenfor sektorene i kommunen som har turnusarbeid. Det fremkommer også at 77% av informantene i denne undersøkelsen syntes det er fint med deltid da det gir mer fritid og mulighet til å kombinere familie og arbeid. Det gjelder både kvinner og menn som har vært positive til deltid. Flertallet av dem som jobbet deltid og ønsket deltidsarbeid i denne undersøkelsen, var blant de yngre som kan anses som i alder med barn. I den samme rapporten fremgår det også at kvinner oftere enn menn syntes at små barn er vanskelig å kombinere med heltidsstilling (Moland & Bråthen, 2019, s.54). Kvinnene velger deltid med begrunnelse av at mannen jobber mye og han har høyest lønn og at det dermed er det naturlig at kvinnen velger å ta ansvar for barn og familien (Hakim, 2002). Det er altså ikke bare i politiet at kvinnene prioriterer å ta ansvaret i hjemmet eller tar karriere valg som nedprioriterer deres egne muligheter i arbeidsmarkedet til fordel for ektefelle og barn. Dette gjelder også for de kommuneansatte i FAFO-undersøkelsen. De foretar et valg knyttet til verdier og kjønnsroller (Abrahamsen & Fekjær, 2017).

Når en ser på dette med familiededikasjon kan dette også knyttes opp mot at politiet og patroljetjenesten muligens har en sosial konstruksjon som er reproduksjon av forventede oppgaver og handlinger på bakgrunn av kjønn, altså ens biologiske kjønn (Muhleisen & Lorentzen, 2006, s.278). Knyttet til forventninger og kjønnsstereotyper så kan dette ubevisst føre til at kvinners valg påvirkes eller styres i en retning av hva en antar at samfunnet, organisasjonen eller individene antar at er «normen» (Bloksgaard et.at., 2020, s.54).

### 3.2 Konkurrerende dedikasjon og kjønnsroller i samfunnet

I et historisk perspektiv så har det utviklet seg kjønnsstereotyper eller kjønnsroller som det knytter seg til måten jenter og gutter oppdras enten bevisst eller ubevisst. Denne oppdragelsen eller påvirkningen skjer i barnehagen, på skolen, i fritidsaktiviteter og liknende steder og aktiviteter. Det er den ubevisste påvirkning av gutter og jenter når de er barn i forbindelsen med

oppveksten som er med å utvikle kjønnsstereotyper. Det er samfunnet og de rundt oss som er med å påvirke hva vi blir, hva vi tenker er rett og hvilke logikker vi tenker er rett. En identifiserer seg med det en kan trekke likhet med, og føler gruppetilhørighet til kjønn, interesser, etnisitet, politikk og religion (Bondevik & Rustad, 2006, s.48, 50 og Nielsen, 2006, s.155).

Det er også slik at gutter ofte søker kontakt med gutter og jenter søker kontakt med jenter. En kan si at kjønnsroller eksisterer i all erfaringsutvikling hos mennesket, både når det gjelder det sosiale, men også i forhold til virksomheter. En kan si at kvinner og menn repeterer og gjør ting etter et bestemt mønster innenfor det en vil si er normer for kvinner og menn (Bondevik & Rustad, 2006, s.57).

Det var først på slutten av 1960-tallet at en startet å forske på kvinner. Dette var etter at kvinnebevegelsen startet og da kikket en mer på kvinnens historie og utvikling og på likheter og ulikheter mellom kvinner og menn (Solbrække & Aarseth, 2006, s.67). Kvinner faller ofte inn i det tradisjonelle og velger å dedikere seg til familien, ta ansvaret og rollen som den ansvarlige inn i familien. Det beskrives som idealtyper i forhold til verden rundt og samfunnet, mens menn velger å dedikere seg til arbeid.

Det er ofte normer og forventninger som påvirker valget og forventninger til hva kvinner skal velge (Lundberg & Werner, 2016). Endring av disse normene og forventningene er ikke enkelt og kan ikke gjøres av et individ, det er hele kulturen og individene som sammen må endres (Bondevik & Rustad, 2006, s.58 og Solbrække & Aarseth, 2006, s.65). Danielsen og Reiersen trekker også frem og henviser til forskning som viser at kvinner som får barn får en forventning om at det skal prioriteres hus og hjem fremfor å jobbe turnus. Samfunnet, kulturen og det sosiale legger en forventning til at kvinnen prioriterer hjem og familie og for mennene forventes det fremdeles forsørger rollen (Danielsen og Reiersen. 2010, Holt et.al., 2006).

Finstad beskriver i sin bok fra 2000 at politietaten er kjønnsdelt. Det er viktig å presisere at opptakstallene til PHS da var anderledes enn i dag, det var færre kvinner da enn nå. Finstad fremholder kvinner er underrepresentert innenfor det operative faget. Undersøkelsen fra POD i

2022 viser at kvinner fremdeles er underrepresentert innenfor det operative faget. Finstad (2000, s.239-241) stiller spørsmål om kvinnene selv velger å søke seg bort fra det operative på grunn av en forventning fra omgivelsene, dette er nok et betimelig spørsmål å stille fremdeles. Samfunnet har en forutinntatthet knyttet til hvilke oppgaver de ulike kjønnene skal ha. Det har vært en positiv utvikling i forhold kvinner i de operative de siste ti årene, men det er fremdeles en vei å gå (Øystese, 2003). Kvinner velger ofte oppgaver av sosial karakter og blir ofte tildelt oppgaver knyttet til sosial karakter også i politiet (Bloksgaard og Faber, 2004, s.60-68). I Bloksgaard og Faber sin forskning kommer det frem at politi kvinner føler at de tildeles kjønnsstereotypiske oppgaver og at det kan være en stereotypisk oppfatning av hva de bør gjøre. Dette påvirker også deres valg av yrke og karriere. Lofthus (2012) henviser til at det er en forståelse og at det fremstår som ekstremt vanskelig å endre politikulturen. Dersom en sammenfatter dette med Hakim (2000) sin forskning som dreier seg om preferanser, så ser en at kvinner har et ønske om å arbeide, men når det kommer til epoken i livet hvor de får barn og familie, så blir det siste prioritert. Forskning her går i retning av at det er personlige valg, men som følge av samfunnet, arbeidsgiver og egen forventning så kan en stille spørsmål om hva som påvirker valget.

### 3.3 Institusjonell logikk

I forbindelse med kjønnsforskning så har det i min prosess med masteroppgaven blitt mer og mer klart for meg at dette henger sammen med institusjonell logikk. Institusjonell logikk kan settes i sammenheng med familie, kjønn, individet, organisasjonen og samfunnets forventninger. Det dreier seg om det en som individ antar og forstår at det rundt deg forventer (Thorton et.al., 2012). Bondevik og Rusta (2006) beskriver i sitt kapittel at det det er knyttet en annen forventning til kvinner enn menn, de beskriver det som følger som følger:

«*Samfunnsutviklingen, historie og kulturen har tvert imot befestet hennes plass....*» (Bondevik & Rustad, 2006, s.50)

Institusjonell logikk handler om å se historie, symboler, kulturer og interesser i samfunnet da i en sammenheng med organisasjoner og enkelt individet. Hvordan vi er påvirket av verden, samfunnet, organisasjoner og individer rundt oss. Hvordan vi som enkelt individer påvirkes og hvordan det påvirker valg som er knyttet til familie, religion, profesjon og samarbeid.

Thornton et.al. 2012 har en definisjon på dette:

*«Institutional logic as the socially constructed, historical patterns of cultural symbols and materials practices, including assumptions, values, and beliefs, by which individuals and organizations provide meaning to their daily activity, organize time and space, and reproduce their lives and experiences»* (Thornton, et.al., 2012, s.2).

Institusjonell logikk ser også på hvordan deltagere i samfunnet og organisasjoner gir referanser til hvordan individer omtaler og beskriver og indentifiserer seg inn i et yrke (Thornton et.al., 2012, s.2). Det gir føringer for formelle og uformelle handlinger og fortolkninger som påvirker individet og beslutningstakere. Dermed kan en si at måten politiet oppfatter samfunnets forventninger, eller hvordan ansatte omtaler politiet og forståelse av egen organisasjons rammer og retningslinjer, er en del av den institusjonelle logikken og ledere og ansattes handling (Johannessen & Glomseth, 2015, s.45).

Utviklingen av alle organisasjoner er historisk påvirket av samfunnet rundt, organisasjonen selv og enkeltindividet (Scott, 2014, s. 56 og s.89). Samfunnet, historien, individet og det som en oppfatter som virkeligheten rundt en organisasjonen, er med på å utvikle rammer og meninger. Det utvikles som følge av sosial interaksjon, utvikling av samfunnet og styrende adferd eller retningslinjer (Scott, 2014)

I boken *The New Institutionalism and Organizational Analysis* beskriver Friedland og Alford (1991) at organisasjoner speiles av samfunnet rundt av og påvirkes av det. Samtidig påvirkes organisasjonen av individene i organisasjonene. Individene påvirkes også av organisasjonen og samfunnet, det vil si at de har en påvirkningskraft på hverandre og det påvirker både organisasjon og individets handling (Friedland & Alford, 1991, s.243). Friedland & Alford (1991, s.248-249) trekker frem individets delaktighet i organisasjoner, lojalitet til familien og samfunnet med likhet og likestilling og hvordan disse påvirker hverandre. I forlengelsen av dette beskriver Thornton et.al. (2012) at alle organisasjoner styres av forskjellige former for meninger, regler og praksis. Disse kan fungere godt sammen og være avhengige av hverandre, samtidig som de kan

være motstridende og skape konflikter. Institusjonell logikk analyseres på forskjellige nivåer, det sees på individets nivå og organisasjoners nivå, samhandling med andre organisasjoner og yrker og det samfunnsmessige nivået (Thorton et.al., 2012, s.2; Scott, 2014, s.60). Alle disse nivåene kan ha både felles og motstridene interesser både når det gjelder profesjon-, byråkrati- og markedslogikk (Thorton et.al. 2012). Markedslogikk dreier seg om å lage standarder, retningslinjer og bygge effektive styringssystemer innenfor politiet. Det beskrives som å lage rasjonelle modeller som skal være kulturbærere for hva som er normen og forventningen i organisasjonen (Scott, 2014, s.88-89). I denne sammenheng kan en muligens si at POD sine retningslinjer fra 2008 er markedslogiske retningslinjer. Målsetningen er å gi organisasjonen føringer for hvordan en skal og kan gjennomføre tiltak for å beholde og tilbakeføre ansatte som har vært i permisjon, og en har en forventning om at disse retningslinjene skal være med å endre kulturer. (Politidirektoratet, 2008).

Når en videre leser Thorton et.al. (2012, s.6) beskriver de at institusjonell logikk både kan utvikle og begrense organisasjonen. Institusjonell logikk er komplekst, og en kan få flere logikker som ikke fungerer sammen. Når en ser på institusjonell logikk i en organisasjon og i et makronivå, ser en på hvordan de institusjonelle logikkene påvirker hverandre gjennom verdier, rammer, retningslinjer, praksis og den sosiale oppfatningen av organisasjonen.

*«A core premise of the institutional logics perspective is that the interests, identities, values and assumptions of individuals and organizations are embedded within institutional logics»* (Thorton et.al., 2012, s.6).

Innenfor institusjonell logikk vil det stadig være interessekonflikter og overlappende press fra forskjellige nivåer i organisasjonen, fra enkeltindivider og fra samfunnet rundt. Dette kan skape utfordringer og strategisk tvetydighet for ledere og for ansatte i organisasjonen med hensynt til hvilken institusjonell logikk en skal forholde seg til og hva som blir førende når en møter et så komplekst bilde (Lounsbury & Boxenbum, 2013). Hvor aktive og hvor synlige de forskjellige logikkene er, vil avhenge av hvordan kunnskap og informasjon brukes i den sosiale konteksten. Det er også avhengig av hvor god kunnskap og forståelse organisasjonen har om de logikkene som eksisterer (Pache & Santos, 2013b).

Pache & Santos (2013b) peker på at logikken kan deles i tre forskjellige nivåer. Det er *novise*, som er en logikk som er ung, ikke kjent, lite kunnskap og ikke etablert. Dette kan være ny kunnskap som kommer inn i organisasjonen eller nye individer som påvirker inn i organisasjonen. Den andre er *familiar*, det vil si at den er kjent, men ikke den logikken som brukes mest aktivt. Det er mer som en taus kunnskap som ligger i bakgrunnen, litt usynlig og en er ikke alltid bevist på hva det er. Aktørene i organisasjonen er ikke tett knyttet og bevist den, men innretter seg etter den. Det kan være kunnskap som trekkes frem i enkelte situasjoner for å synliggjøre det er slik vi gjør det eller har gjort det. Den siste er *identified*, det vil si en logikk som er kjent og som brukes aktivt i organisasjonen. Dette er en logikk som individet i organisasjonen ofte har tette bånd til og som påvirker både emosjonelt og ideologisk. Den beskriver hva en bør gjøre, hvem du er og hvordan individet eller organisasjonens forhold til samfunnet er. Disse logikkene vil stå sterkere og svakere i forhold til hverandre, men de fungerer sammen. En av dem vil som regel være styrende for hvordan individet og organisasjoner handler. Politiet er symboltung, visuell og har en viss status i samfunnet. De er stadig i det offentlige lyset og er eksponert både i SoMe, nyheter, samtale emne m.m. Dermed vil kravene til den institusjonelle logikken være sterkere, noe som også påvirker kompleksiteten.

I lys av dette vil organisasjonens struktur og hvem som har mest makt og sterkest innflytelse innenfor organisasjonen som regel være toneangivende for hvilke logikker som vil være førende. Politiet er en hierarkisk organisasjon og dermed vil de med mest makt og som har sterkest innflytelse være førende for hvilke logikker som gjelder. Dette innebærer at den sterke gruppen påvirker hvordan organisasjonen prioriterer, hvilken retning en skal gå og hvilke muligheter og handlinger en kan gjøre innenfor et felt eller område. Dermed kan en si at institusjonell logikk gir både muligheter, men kan også begrense hvordan individet eller organisasjonen handler. Institusjonell logikk handler om hvordan handling formes eller utvikles på bakgrunn av sosiale og kulturelle strukturer (Ocasio et.al., 2017). Når valg i en organisasjon skjer, er det som følge av logikker som er institusjonalisert i organisasjonen og dermed er blitt en praksis. Denne praksisen innlemmes i organisasjonen og blir dermed en struktur for å forstå hvordan en ser og gjør ting (Thorton et.al., 2012, s.79). Thorton et.al beskriver noe de kaller «embedded agency» som handler hvordan en organisasjon endrer seg over tid, og hvordan enkelt individer og grupper kan påvirke og endre organisasjonen. Det som er avgjørende er hvor stor gjennomslagskraft de har. Det er lettere når en er en gruppe enn enkelt individ å påvirke og endre. Det er alltid et men i



denne forbindelsen, det er spørsmålet om hvorvidt endringen er i den retningen som er riktig. Hva som er riktig retning avgjøres av den som har størst påvirkning. Denne retningen og logikken trenger ikke å være den riktige for samfunnet, organisasjonen og individene (Thorton et.al, 2012). I lys min oppgave og politiet vil det være hvordan enkelt individer og grupper påvirker organisasjonen til å beholde kvinner i patruljen og hvordan disse tiltakene påvirker kvinner til å velge å bli.

Hampel et.al (2017) peker på at forskning på homogene grupper, eksempelvis sykepleiere, viser at logikkene er veldig befestet og etablert, noe som gjør at deres yrkesgruppe er symboltung og etablert innenfor institusjonell logikk. Selv i endring så blir den befestede logikken værende og kan være vanskelig å endre. Politiet kan også beskrives som en homogen gruppe, som også er rimelig symboltung. Institusjonell logikk handler om endring, men også om i hvilken grad endring skjer. Organisasjoners symboler, grunnmur, identitet, narrativ og regler er med å forme hvor endringsvillig og hvor lett det er å endre en organisasjon. Dette kan være med å reproducere etablerte praksiser helt ubevisst. Identiteten til organisasjonen og individet kan også ha betydning for hvordan logikken endres eller ikke endres (Hampel et.al., 2017).

Historisk er politiet ofte omtalt som en maskulin organisasjon, det snakkes om politimann og knyttes til fart og spenning (Lofthus, 2012; Jon, 2020, s.201). Ofte er det menn som er tegnet og avbildet når en ser tilbake i historien. Kvinner har utfordret dette i etaten og møtt utfordringer når det gjelder å bli akseptert (Lofthus, 2012, s.10). Det var først i 1910 at Norge fikk en kvinnelig politi og da var det fordi hun skulle håndtere saker som berørte kvinner og barn, ikke for å bidra med det fysiske, men mer den myke delen av politiet. Hun skulle sørge for at kvinner og barn fikk nok beskyttelse og veiledning når de trengte det (Nilsen, 2022). Det er verdier, normer og forventninger i samfunnet som påvirker hvordan en organisasjon oppfattes. De formelle og uformelle reglene blir da ofte tatt med inn i organisasjonen for å underbygge tanker, antagelser og forventninger (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s.202).

I lys det jeg har beskrevet om teorien knyttet til institusjonell logikk vil jeg i drøftingen forsøke å se på om den institusjonelle logikken kan være en medvirkende årsak til at kvinner forlater den

operative tjenesten. Med søkelys på valget til individet og praksisen i organisasjonen kan være formet av institusjonelle logikker (Thorton et.al., 2012, s.179-180).

## 4. Metode

I dette kapittelet ønsker jeg å gjøre rede for hvilken metode jeg har benyttet i studiet og hvorfor jeg har tatt de valgene jeg har tatt. Jeg vil belyse bakgrunnen for valg av tema, hvordan jeg har rekruttert informanter, utforming av intervjuguide, min egen posisjon innenfor fagfelt (Nilssen, 2012, s.61), hvordan intervjuene ble gjennomført, studiets kvalitet og avslutningsvis noen etiske refleksjoner.

Kravet for å kjøre patrulje er at en har minimum IP4 status (NOU 2013: 9) (NOU 2017: 9). For 20-30 år siden var det ikke krav om at du skulle være våpengodkjent for å kjøre på patruljen. Når jeg i denne oppgaven diskuterer personellet som er på patruljetjeneste og operative mannskaper, beskriver jeg dem som jobber på patruljen. Den omhandler ikke etterforskere som har IP status og jobber hver tredje helg. Det stilles et mer komplekse krav til tjenestemenn/kvinner som kjører patrulje i dag, de er mye mer kunnskapsbasert og skal ha en bedre og videre kunnskap og forståelse i dag enn det ble gjort tidligere (Finstad, 2018).

Målet med denne oppgaven er å samle informasjon om et fenomen eller en virkelighet gjennom empirisk forskning for å analysere informasjonen eller empirien gjennom teori (Johannesen et.al. 2016). Metode er en fremgangsmåte for hvordan forsker går frem for å skaffe informasjon om et sosialt fenomen, eller den sosiale virkeligheten, måten vi analyserer informasjonen og hva denne informasjonen kan fortelle oss om samfunnet (Christoffersen, 2015, s.25). Valg av metode vil gjøre en i stand til å utforske temaer, ikke nødvendigvis å forstå temaet på «korrekt» måte, men på åpen og ærlig måte. Denne oppgaven er en kvalitativ forskning som innebærer det å utforske og forsøker å forstå og beskrive mennesker i en gitt situasjon (Nilssen, 2012, s.13).

Når en gjennomfører forskning er det viktig at en er bevisst det ontologiske og epistemologiske som ligger i omgivelsene rundt og som stadig er i endring. Det ontologiske vil si hva vi oppfatter knyttet til det som eksisterer i samfunnet og det man kan vite noe om. Det epistemologiske dreier seg om hvordan man kan utvikle kunnskap om et fenomen i møte mellom forsker og informant og at det er fremskaffet på en mest mulig nøytral og pålitelig måte (Nilssen, 2012, s.25).

Med en målsetning om at oppgaven skal være mest mulig nøytral må en ha søkelys på reliabilitet og validitet. Reliabilitet handler om hvilke data som benyttes og måten de behandles, det dreier

seg også om måten de er samlet inn på og hvilke data en bruker (Johannesen et.al, 2016, s.36) Validitet handler om hvilken gyldighet forskningen har, og om den svarer ut formålet med forskningen. Det dreier seg sammenhengen mellom problemstillingen og metoden en bruker for å besvare formålet med forskningen. Det kan være en svakhet i forhold til metoden jeg har valgt er at jeg kun bruker en form for datainnsamling, hvor det kun brukes intervju (Johannesen et. al., 2016, s.232). Det er bakgrunnen for at jeg i metodekapittelet forsøker å beskrive så godt jeg kan hvordan forskningen er gjennomført og hvordan materialet er behandlet for å gi det mest mulig gyldighet.

Jeg har også jobbet med det som vil kalles for fenomenologi, det vi si læren om et fenomen. Hensikten er at jeg via denne kvalitative forskningen ønsker at informantene skal si noe om deres erfaring og forståelse av fenomenet hvorfor kvinner slutter i det operative eller på patruljen. Dette skal gjøres ved hjelp av en gruppe mennesker som skal forsøke å forklare deres handling og valg. Da må det sees i konteksten av det å jobbe i politiet og hva i organisasjonen, samfunnet eller personlig som påvirker valget (Johannesen et al., 2016, s.78-81)

#### 4.1 Casestudie

Utgangspunktet for denne forskningen er en casestudie hvor jeg ønsket gjennomfører kvalitativ forskning i form av intervjuer. Jeg ønsket å se på et samfunnsfenomen lys av informantenes kontekst og forståelse (Bukve, 2016). Jeg ønsket å snakke med kvinner som hadde valgt å avslutte sin karriere på patruljeseksjonen og forsøke å forstå hvorfor de hadde sluttet. Intervju er valgt fordi jeg ønsker å ha muligheten til å utdype og følge opp spørsmål. Jeg forsøker å bygge opp min egen forskning på det andre forskere har gjort tidligere for å se om det har skjedd en endring (Bukve, 2021, s.130). De tidligere forskningene er retrospektive, da jeg der har sett på hva tidligere forskning har funnet, men jeg har et ønske om å være deskriptive eventuelt eksplorativ for å se hvordan tilstanden er i dag.

Jeg har valgt kvalitativ forskning for å få frem respondentens mening og erfaring ved praksis (Kvale & Bringmann, 2009, s.116). Jeg ønsket å få frem deres ord og tanker i forhold til det som Davidsen & Reiersen (2010) hadde fått frem gjennom spørreundersøkelsen og i AFI-rapporten (1992). AFI-rapporten var både en kvantitativ og kvalitativ undersøkelse. Jeg ønsker å utdype og få frem hva som for eksempel er vanskelig med turnustilpassing, hva kan være årsaken til det og hva tenker informantene om dette, eller hva gjøres for dem som eventuelt får turnustilpassing.

## 4.2 Rekruttering av informanter

Jeg en har prosjektbeskrivelse og en intervjuguide som ble sendt som søknad til Norsk senter for dataforskning (NSD) (Vedlegg 1-3). Denne ble godkjent i starten av desember 2022.

De kriteriene som jeg la til grunn var at det måtte være kvinner, det måtte være mer enn tre år siden de var uteksaminert fra Politihøgskolen, og de måtte nå ikke jobbe ved patruljeseksjonen. De måtte jobbe med etterforskning eller en annen avdeling som ikke defineres som en del av patruljeseksjonen (Nilssen, 2014, s.23).

Det ble benyttet snøballmetoden for å rekruttere informanter. Medstudenter på master, kolleger i politidistrikt og kolleger ved PHS ble benyttet for å få tak i informanter. De informantene som sa seg villige fikk min kontaktinformasjon og kontaktet meg for avtale av intervju (Johannesen et al., 2016, s.121). Denne metoden har medført at jeg har fått informanter fra seks distrikt, hvert distrikt har 1-2 informanter. Det er totalt ni informanter, to av disse jobber fremdeles operativt.

Utgangspunktet mitt var at jeg ikke ønsket å benytte informanter fra Oslo, jeg hadde en antagelse av at siden de er så store så ville det være lettere for dem å drive turnus tilpassing. Etter hvert som jeg hadde fullført to intervjuer så jeg at dette kunne være feil beslutning da Oslo muligens kunne tilføre viktig informasjon til oppgaven av hvordan de løste turnustilpassing. På bakgrunn av det ble siste informant, som fremdeles jobbet operativt rekruttert fra Oslo. Jeg antok at hun kunne si noe om hvordan Oslo løste problemet med turnustilpassing.

I utgangspunktet skulle jeg ikke ha informanter fra det operative som fremdeles jobbet på patruljen. Underveis, ble jeg imidlertid mer og mer nysgjerrig på hva som gjorde at kvinner ble. Jeg bestemte meg for å snakke med et lite utvalg, bare for å se om det var en forskjell, jeg snakket med to. Den andre operative informanten kom fra et av de politidistriktene hvor jeg allerede hadde snakket med en av dem som hadde sluttet. Dette for å se om det kunne være forskjell fra stasjon til stasjon eller leder til leder.

Nysgjerrighetene kom på bakgrunn av at funnene hos dem som sluttet var ganske sammenfattede/like. Dermed bestemte jeg at jeg måtte få et lite innblikk i hva som eventuelt kunne være en forskjell. Det viser seg at det er forskjell på hvordan ledere velger å håndtere utfordringene, det var forskjell på hvordan ledere løste utfordringer med tilrettelegging og vilje til det. De fikk manglede mestring ved tilbakekomst fra barselpermisjon og dermed mistet de

motivasjon. De orket ikke å ta kampene og gav etter for ledernes beslutning om å måtte på etterforskning.

Jeg ser at kun to informanter som fremdeles jobber operativt er et lite antall og ikke kan gi et godt svar. Målsetningen for studien er å se på hva som påvirket valget til dem som har sluttet, dermed er ikke disse to informantene hovedmålet med studiet. De kan likevel være med å belyse problemstillingen. De er tatt med for å se om de har et annet perspektiv enn de sju andre. I utgangspunktet tenkte jeg å intervju seks til åtte, det endelige resultatet ble sju som hadde sluttet og to som fortsatt jobbet operativt da dette var antallet jeg greide å få rekruttert. I tillegg viste det seg at de sju informantene hadde sammenfallende svar og dermed tilsvarende informasjon. Dette gjorde at de i utgangspunktet ikke tilførte ny informasjon (Johannesen et al., 2016, s.112).

Utgangspunktet er at en skal ha nok informanter til å besvare problemstillingen (Johannesen et.al.,2016). Jeg tenker at det data materialet jeg har samlet til denne masteroppgaven kan bidra til den kunnskapen jeg søker (Skilbrei, 2019, s.167-170). Jeg har i tillegg hentet noe utover det som var intensjonen ved å hente inn to informanter som fremdeles jobber operativt, for å få et lite innblikk i om de tenker på en annen måte eller har andre erfaringer. To informantene er ikke representative for de som fremdeles jobber operativt, men de vil gi et annet perspektiv sett i lys av informantene som har avsluttet sin operative karriere.

Når jeg har benyttet snøballmetoden så kan det være fordeler og ulemper. Jeg kjente kun to av respondentene fra tidligere, det tenker jeg at kan være en fordel. De sju jeg ikke kjenner, kjenner ikke min bakgrunn og påvirkes antageligvis ikke i like stor grad av hva de tror jeg vil ha av svar. Men intervju vil alltid være en prosess i relasjon mellom forsker og informant, det vil utvikles relasjon både språklig, i en kontekst og i et narrativ. Dette var bakgrunnen for at intervjuguiden hadde søkelys på åpne spørsmål og med søkelys på at informantens erfaring skulle trekkes frem. Men det vil ofte innebære usikkerhet hos informanten, da de møter med tanker om hva de tror jeg vil ha svar.

En utfordring i forhold til snøballmetoden er også at jeg ikke vet hva de som har «rekruttert» har sagt om oppgaven. Hva har de blitt informert om som jeg ikke har kontroll kan innebære en forutinntatthet hos informanten. Etter at de var rekruttert, fikk informantene oversendt skriv om rettigheter og informasjon om studiet. Dermed sørget jeg for at alle informantene fikk lik og

felles bakgrunns informasjon. De måtte også signere samtykke skjema som ble returnert til meg forut for intervjuet. De fikk ikke oversendt intervju guide forut for intervjuet.

Jeg var også bevisst på at informantene skulle ikke være venner eller tidligere kollegaer som jeg hadde nære relasjoner til. Dette har to årsaker. Den ene er at de jeg kjenner godt vil kjenne min bakgrunn og kan farges av meg som person. Den andre årsaken er at ved å rekruttere noen en ikke har tette bånd til, vil en ofte lettere kunne snakke åpent om ting og gi flere detaljer om vanskelige ting til dem en ikke kjenner godt (Flick, 2022, s.14)

### 4.3 Informasjon om informantene

Informantene er kvinner som har jobbet fra 5-21 år i etaten, de er fra 28-46 år i alder. Seks av informantene jobber ved etterforskning, en er kriminaltekniker og to jobber fremdeles operativt. De er uteksaminert fra Politihøgskolen fra 2001 frem til 2018, flesteparten i tidsrommet fra 2012-2018. Alle informantene har tidligere jobbet operativt, noen kortere tid og noen lengere tid. I forbindelse med de som har kort tid, vil jeg komme nærmere inn på dette videre i analysen.

Ingen av informantene har kommet rett fra videregående skole inn på Politiskolen. De har gjort andre ting etter videregående skole, enten jobb eller studier. Tre av dem har forsvarsbakgrunn, tre har tatt idrettsfag, en har studert juss, en har startet på lærerstudiet, en har tatt samfunnsøkonomi og en har tatt pedagogikk før politihøgskolen. Fem av informantene sier at de hadde plan om å bli politi tidlig, noen studerte eller tok opp fag i påvente av å bli kvalifisert eller «gode nok» til å komme inn.

### 4.4 Utforming av intervju guide

I perioden mens jeg jobbet med rekruttering jobbet jeg parallelt med utforming av spørsmål for å få så gode data som mulig. Jeg så på spørsmålene fra Davidsen og Reiersen (2011) som var en spørreundersøkelse i et forsøk på å følge opp deres funn. Under arbeidet med tidligere forskning finner jeg også at spørsmålene mine sammenfatter med AFI rapporten fra 1992. Dermed kan deres rapport også brukes til å sammenlikne mine data.

Jeg jobbet for at spørsmålene skulle være åpne og gi mulighet for at informanten skulle kunne gi utfyllende svar og tilrettelegge for samtale for å få gode data. Spørsmålsguiden ble utformet med en intensjon om at en skulle kunne stille oppfølgingsspørsmål for å få bedre detaljer og sikre at jeg forstår informanten riktig. Det var planlagt en struktur, men den skulle ikke være stram og

rigid. Jeg var også meget bevisst på formuleringen av spørsmålene, da jeg var redd for at spørsmålene kunne risikere å styre svarene i en retning. Dermed brukte jeg mye tid på spørsmålsformulering, testet spørsmålene ut på noen på jobb i tillegg til at jeg kjørte prøveintervju for å sikre at spørsmålene ikke ble ledende (Skilbrei, 2019, s.153-156). Etter prøveintervju ble spørsmålsguiden noe justert, men ikke mye. Jeg hadde ekstra stort søkelys på at spørsmålene måtte være åpne og ikke ledende da jeg var innforstått med at jeg på bakgrunn av tidligere forskning og egen erfaring kunne være forutinntatt. Dette var også årsaken til at noen av spørsmålene ble justert, da jeg så at ordformuleringen kunne være med å påvirke svaret. Når jeg da testet den redigerte utgaven av intervjuguiden så jeg at spørsmålene var mer åpne.

Underveis i prøveintervjuet merket jeg at jeg ofte hadde lyst til å kommentere og komme med innspill. På bakgrunn av dette laget jeg meg notater i intervjuguiden for å rette mitt fokus for fremtiden i intervjuene for å unngå å påvirke. Målsetningen var at jeg skulle unngå å gjøre samme feilen med å kommentere og komme med innspill når jeg skulle gjennomføre de reelle intervjuene. Grunnen til at jeg har stort søkelys på dette er min egen bakgrunn innenfor det operative faget.

Min egen bakgrunn og forforståelse er ekstra viktig å være bevisst med tanke på faren for å påvirke informanten. Når jeg utformet intervju guiden forsøkte jeg å være bevisst på mitt eget språk og politiets stammespråk, eller politiets begreper. Min forståelse av begreper innenfor faget i politiet kan være noe annet enn informantens. Det kan være knyttet til at jeg har over 30 års erfaring fra politiet, mens informantene kan være betydelig yngre og ha kortere erfaring og derfor legge noe annet i ord og uttrykk en det jeg gjør. Jeg har også med meg noen antagelser, basert på forskning jeg har lest eller mine personlige opplevelser, som vil påvirke hvordan jeg fortolker eller forstår det som blir sagt eller det jeg leser. Dette var noe jeg hadde søkelys på når jeg utformet spørsmål, at jeg ubevisst kunne styre og forme spørsmålene til å gi meg svar (Nilssen, 2022, s.70). Derfor var det fint å støtte seg til spørsmålene fra tidligere forskning, for da styrte jeg ikke så mye selv hvordan spørsmålene skulle formuleres. Da brukte jeg tidligere spørsmål og formulerte noen tilleggsspørsmål som jeg ønsket utdypet.

#### 4.5 Gjennomføring av intervjuene

Intervjuene ble gjennomført på litt varierende steder. Noen ble gjennomført på arbeidsteden til informanten og noen ble gjennomført på Teams. Bakgrunnen for dette var at noen av



informantene kom fra langt nord eller langt vest i Norge, de ble intervjuet på Teams, mens de som var innenfor reisevei ble gjennomført på arbeidsstedet til informantene. Dette er en klar fordel med Teams, da en kan få informanter fra hele landet og slipper å begrense seg til et mindre geografisk område. I forbindelse med intervjuene på Teams var jeg bevisst på at en utfordringene med dette kan være at en får utfordringer med samspillet mellom intervjuer og informanten. Det var en fare for kun spørsmål og svar og at den åpne dialogen muligens ikke ville bli så god. Dermed hadde jeg søkelys på å håndtere tausheten som kunne oppstå i intervjuene på Teams for å få mer refleksjon og samtale fra informanten, enn kun spørsmål og svar (Flick, 2022, s. 7). Intervjuene varte i ca. 1 ½ time, og det ble gjennomført som et semistrukturert intervju, hvor intervjuguiden var delt inn i temaer (Tjora, 2017, s.114).

Informantene ble gitt nummer i alle dokumenter, disse nummerene ble tildelt av meg. Nummere gitt informantene vil bli brukt videre i oppgaven når det henvises til svar, utsagn eller kommentarer fra informantene. Alle intervjuene ble tatt opp på lydfil som ble godkjent av alle informantene. Lydfilene ble etter avsluttet intervju overført til en kryptert minnepinne som kun jeg har hatt tilgang til. Lydfilen ble slettet etter at intervjuene var transkribert. Intervjuene ble også direkte diktert ved bruk av dikteringsfunksjonen i Word, noe informantene også godkjente før vi startet intervjuene. Dette Word-dokumentet er også lagret på den krypterte minnepinnen. Begge disse forhåndsreglene er gjennomført for å ivareta anonymiteten til informantene og for å oppfylle kravene til GDPR (Flick, 2022, s.141-143).

Alle intervjuene ble gjennomført i henhold til satte intervjuguide, men det ble gjort som et semistrukturert intervju hvor oppfølgingsspørsmål ble gitt for avklaring og for å forsikre at jeg som intervjuer hadde forstått rett. Tilleggsspørsmålene kunne variere litt etter hva de svarte på spørsmålene (Johannessen et.al., 2016, s.148; Tjora, 2017, s.114).

Alle intervjuene startet med oppvarmingsspørsmål, som handlet om bakgrunn og erfaring (Tjora, 2017, s.146). Flyten i intervjuene var stort sett god og det ble gode samtaler på alle intervjuene, alle unntagen en av informantene som hadde veldig korte svar i starten og virket litt ansent. Dette løste seg opp når jeg presiserte at det ikke var noen rett eller feil svar, etter det fløt samtalen og intervjuet mye bedre. Etter intervjuet gav hun uttrykk for at hun hadde ønsket spørsmålene på forhånd for å kunne forberede seg til intervjuet. Dette bekreftet følelsen jeg fikk

av at hun var redd for å svare feil i starten, men at det løsnet når jeg presiserte at det ikke var noen feil eller riktige svar.

Jeg føler at jeg stort sett klarte å være åpen, lyttende og la informanten komme med sine refleksjoner og utdype deres forståelse av tematikken. Det hører jeg godt når jeg hører igjennom lydfilene etter at intervjuene var gjennomført. Det intervjuet jeg ikke klarte å være like åpen og lyttende er det intervjuet hvor informanten var kort og usikker, hun som ville ha svarene på forhånd.

#### 4.6 Transkribering av intervjuene

Intervjuene ble fortløpende transkribert. Da ble Word-dokumentet som hadde blitt auto diktert brukt samtidig som jeg lyttet på lydfilen. Dikteringsfunksjon på Word skriver alt sammenhengende og ikke alltid korrekt formulert så for å korrigere det dikterte dokumentet og for å transkribere på best mulig for å gjøre intervjuet om til data, brukte jeg transkriberingsforslaget fra Flick. Her nummererte jeg alle linjer, fargekodet mine spørsmål slik at det skilte seg ut fra svarene. I tillegg skrev jeg kommentarer og egne refleksjoner rett inn i dokumentet for transkribering (Flick, 2022, s. 316-318). Transkriberingen var krevende, men det var absolutt en fordel med dikteringsfunksjonen selv om jeg måtte gjøre en del rettinger og lage avsnitt og mellomrom. Det er også helt klart en fordel å transkribere selv da jeg ble veldig godt kjent med materialet og allerede mens jeg transkriberte begynte å få ideer til koding. Kodingen bygger på det som kalles Grounded Theory, og møte datamaterialet med et åpent sinn og se hva materialet forteller deg. Jeg var igjennom alle de tre fasene for koding av materialet, hvor jeg startet med åpen koding, for så å gruppere dem i temaer og så til slutt systematisk dele det inn i hovedtemaer (Nilssen, 2012, s.78-79). Jeg oppdaget allerede når jeg kom til tredje intervju, så var jeg tilbake og leste igjennom de to foregående intervjuene for å se om de hadde tilsvarende kategorier og koder. Jeg begynte allerede da å merke ord og farge kode ord med tanke på analysen og koding. Jeg er også glad for at jeg gjorde transkriberingen umiddelbart på nesten alle intervjuene, to av dem ble liggende litt og da merket jeg at det var mye tyngre å transkribere og at jeg brukte lengre tid på å huske kodene. Jeg ser i ettertid at de har færre tanker og refleksjoner i parentes enn de intervjuene jeg transkriberte umiddelbart (Nilssen, 2012, s.47).

## 4.7 Analyse av data

Analyse av datamaterialet skjedde i flere runder, å samle data er å lese teksten og lette etter og hente ut informasjon fra tekst eller materiale. Analysen er en prosess som er drevet av spørsmål som er utformet i form av hva en undersøger. Denne prosessen angir hvordan jeg jobber videre i prosessen (Johannessen et. al., 2018, s.21-27). Utgangspunktet for besvarelsen min var at jeg skulle gjennomføre en induktiv analyse som vil si at en analyserer uten forhåndsdefinerte koder (Nilssen, 2012, s.14). Men på bakgrunn av tidligere forskning hadde jeg to kode ord på forhånd. det var fleksibel arbeidstid og turnustilpassing, som var funnene fra flere av de tidligere forskningene. Disse kode ordene måtte med fordi jeg ønsket å se om det hadde vært en utvikling i forhold til tidligere forskning og fordi at tidligere funn var førende for at dette var tema og spørsmål i intervjuguiden.

Analysen ble gjennomført med en induktiv første fase, hvor jeg stegvis gikk igjennom materialet som også kunne være med å ta ut empirien (Tjora, 2017, s.20-21).

Jeg gjennomførte det jeg vil kalle en tematisk analyse, hvor en ikke vet hva en ser etter i dataen, en har ikke fastsatt teorien, en er åpen og nysgjerrig og dermed veldig fleksibel med tanke på hva en skal finne i dataen (Johannesen et.al., 2018, s.278-313). Allerede når jeg transkriberte begynte jeg å se mønstre i materialet og gjorde meg notater. Så startet jeg med å lese igjennom hvert enkelt intervju med tanke om en åpen koding. Da visste jeg ennå ikke helt hva jeg lette etter, men det var noen temaer som begynte å tre frem fra dataene. Jeg noterte i margen, understreket og gullet ut det jeg tenkte kunne ha betydning. Dette ble gjort i Word-dokumentene for at jeg skulle ha alt sammen elektronisk og søkbart med søkefunksjonen i programmet.

Etter at jeg hadde gjort dette sorterte jeg alle intervjuene under spørsmålskategorier inn i et dokument for å se om spørsmålene og svarene tilsa koder og funn. Dette for å sammenlikne svarene, men også sammenlikne mine egne notater i forhold til de forskjellige svarene fra informantene under de forskjellige spørsmålene. Når dette var satt sammen laget jeg nye notater i nye farger og nye understrekninger. Jeg stilte spørsmål til tidligere notater og forsøket å identifisere likheter eller forskjeller hos de forskjellige informantene. Etter at dette var ferdig, skrev jeg ut hele dokumentet og startet med å fargekode for hånd og analysere teksten på nytt, med håndskrevne notater (Nilssen, 2012, s.82). Det var nå det var temaer og fellestrekk begynte

å bli synlig og jeg kunne begynne å samle svar på problemstillingen min under temaer, altså en tematisk analyse (Johannesen et.al.,2018).

Jeg gjennomfører en tverrsnittbasert inndeling av dataene og forsøker å finne temaer som er like i de forskjellige intervjuene. Intervjuguiden hadde temaer og derfor delte jeg datamaterialet inn under temaene som er brukt i intervjuguiden. Jeg forsøkte samtidig å se på tvers om det var ting som gikk igjen under de andre temaene, altså kryssllese. Jeg forsøkte også å være åpen og forsøke å forstå hva informantene legger i årsaken til at de har sluttet i det operative. Jeg forsøker også å være refleksiv når jeg leser, for å være bevisst på at jeg leser og tolker datamaterialet med min egen bakgrunn og at mine notater og refleksjoner i forhold til intervjuene kan bære preg av dette (Johannessen et al., 2016, s.161-164).

I perioden hvor jeg jobbet med analysen og koding, leste jeg også mye tidligere forskning som sammen med kodingen ble grunnlaget for teorien. Det var helt klart fra starten at kjønnteori var og måtte bli en del av teorien jeg skulle bruke, men utover dette så var det litt uklart hvilken teori jeg kom til å bruke. I prosessen med dataanalyse og koding kom det frem at institusjonell logikk skilte seg helt klart ut. En kan vel si at det er benyttet både deduktiv og induktive forskningsprosesser, fordi det allerede lå en teori til grunn, men at empirien er med å utvikle hvilken teori som skal brukes på bakgrunn av funnene. Funnene kobles til eksisterende forskning (Skilbrei, 2019, s.52-53). Problemstillingen var også en rettesnor i forhold til om empirien gav svar på det jeg lurte på, fikk jeg svar på det kunnskapsmålet jeg hadde satt meg? Altså årsaken til at kvinner forlater patruljetjenesten og det operative, underforstått også om det har vært en endring og utvikling siden Davidsen og Reiersen skrev sin master oppgave i 2011.

#### 4.8 Min posisjon i forskningsfeltet

I all forskning er det viktig å tilstrebe nøytralitet og objektivitet, men en kan si at det ikke er mulig da en alltid tar med seg sin egen historie og bakgrunn inn i arbeidet. På bakgrunn av det er det viktig å beskrive egen posisjon i forskningsfeltet. Inn i forskningsfeltet kommer en alltid med sin egen bakgrunn, erfaring, verdier, holdninger og kunnskap (Nilssen, 2012, s.68). På bakgrunn av dette er det viktig for meg i prosessen å være meg bevisst hvilke mulige påvirkninger jeg kan ha inn i hele prosessen. Jeg vil lese og forstå ting på bakgrunn av min historie innenfor fagfeltet. Min bakgrunn og forforståelse kan være med å påvirke hvordan jeg tolker det som omhandles, og det kan innebære at jeg ser noe annet enn det andre vil gjøre når de leser datamaterialet eller

lytter på intervjuene. Jeg vil også ha en antagelse om hvordan ting er, både på bakgrunn av egen erfaring, men også på bakgrunn av tidligere forskning jeg har lest. Min kunnskapsteoretiske bakgrunn i arbeidet med denne oppgaven kan utvikle ny kunnskap, men det konstrueres og utvikles i samhandling med mitt ståsted og fortolkning (Skilbrei, 2019, s.37). All forskning er verdiladet og påvirket av forskerens subjektivitet, noe man må være bevisst, utforske, identifisere og beskrive (Nilssen, 2012, s.139-140). Dette er noe jeg har forsøkt å være bevisst i hele prosessen og flere ganger måtte korrigere meg selv for så å gå inn i oppgaven igjen. For å beskrive en slik hendelse, når jeg leste tidligere forskning så ble jeg så sint og frustrert når jeg kom til AFI rapporten fra 1992 hvor arbeidstid og manglende turnustilpassing var årsaken til at kvinner sluttet. Dette er funn som har vært gjentakende i forskning i flere tiår. Skuffelsen og frustrasjonen over POD, JD og ledes manglende forståelse av tiltak knyttet til dette gjorde at jeg måtte ta en lang pause fra hele oppgaveskrivingen for å greie å stille åpne og nøytrale spørsmål igjen. Men denne reaksjonen har gjort meg mer bevisst på viktigheten av å forsøke å være nøytral og objektiv, samtidig som jeg erkjenner at jeg ikke greier å være helt nøytral (Nilssen, 2012, s.139). Det dreier seg om at jeg evner å se langt nok ut i den dataen vi har og ikke bare kikker tett på og nærme, en må se utover horisonten (Nilssen, 2012, s.74).

#### 4.8.1 Innside-Innside rollen

Jeg vil beskrive min rolle som innside-innside, det vil si at jeg har en posisjon til det feltet jeg forsker på. Brown (1996) henviser til forskere som jobber i politiet og forsker på politiet, altså innside-innside forsker. Det dreier seg om hvor jeg står både i forhold til tilgang til feltet jeg forsker på, men også hvor mitt utgangspunkt er. Det handler om hvordan jeg selv påvirker datainnsamling og analyserer dilemmaer som oppstår. Jeg er både kvinne, politi, har lang operativ bakgrunn, er leder og må derfor være dette bevisst at dette kan påvirke, men også utfordre min forskningstroverdighet (Nilssen, 2012, s.138-139). Jeg kan også være det Brown (1996) beskriver som innside-utside forsker, da jeg er godt voksen og har kort tid igjen til jeg skal gå av med pensjon. Dermed har jeg mindre som står på spill med tanke på fremtid og karriere som kan medføre at en våger å være mer kritisk. Uavhengig om jeg blir innside-innside eller innside-utside forsker må jeg være det bevisst, ikke overse det og forholde meg til det når jeg analyserer og stiller spørsmål i hele prosessen. Om jeg skal forsøke å se det utenfra og inn så tenker jeg at utgangspunktet mitt som har jobbet operativt på patruljen hele min karriere, jeg har

jobbet turnus i 30 år og vært småbarns mamma i turnus og syntes det var en kjempe fordel. Jeg har sett så mange fordeler med å jobbe turnus og være mor, samtidig som jeg har fått arbeide med det beste i politiet, sett fra mitt ståsted. Jeg vet at det er uoppnåelig å være nøytral og objektiv, selv om det er idealet (Tjora, 2017, s.235). På bakgrunn av det er det enda viktigere at jeg i oppgaven beskriver min posisjon innenfor fagfeltet, kvinne i politiet.

Det kan være en styrke å forske på eget fagfelt. Det er noe en kjenner godt, og som meg selv har et genuint ønske om å utvikle kunnskap og se nye perspektiver. Svakheten kan være at en er for tett på kulturen og dermed kan miste forskerblikket, altså være kritisk nok og god nok til å se utenfra og inn. Styrken kan også være at jeg snart er pensjonist, jeg er på vei ut og dermed har denne oppgaven ikke en betydning for karriere og fremtid i egen organisasjon. En må være bevisst at forskning er verdiladet og kan påvirkes av forskerens subjektivitet. Min bakgrunn og historie kan ha påvirket hvordan jeg fortolker og hører hva som blir sagt i intervjuene (Nilssen, 2012, s.138-139 og s.29). Jeg vil også si at det var en styrke å være innsider-innsider eller innsider-utsider da jeg ble en del av oss. Praten gikk stort sett godt og det var lett å ta oppfølgingsspørsmål og informantene kom med ting som var utenfor de oppsatte spørsmålene, men som de tenkte kunne være relevante. De gav informasjon fra deres perspektiv, samtidig som jeg kan ha påvirket i form av oppfølgingsspørsmålene (Nilssen, 2012, s.31-33; Skilbrei, 2019, s.38).

#### 4.8.2 Ethiske refleksjoner

Hele prosessen med forskning krever en etisk bevissthet, og spesielt når det er snakk om intervju som metode for datainnsamling (Tjora, 2017). Gjennom metodekapittelet har jeg beskrevet noen av de utfordringene og refleksjonene som er gjort. Etikken knyttet til forskning handler om verdier, normer og ordninger som er med å regulere forskning. Etikken må være med i hele prosessen, og en må reflektere i forhold til egen praksis, men også informanten (Skilbrei, 2019).

I forbindelse med oppgaven er det flere etiske hensyn å ta når det gjelder intervju. Informanten må være informert om hensikten med forskningen, og de skal ha gitt samtykke til å delta. De må også være informert om at de på ethvert tidspunkt kan trekke seg eller be om at deres data ikke blir brukt i forskningen. De skal også være informert om hvordan deres datamateriale behandles og oppbevares. Som forsker slipper du inn i informantens private rom og dermed er det viktig at en følger de etiske reglene og ivaretar informanten. Det er også viktig at jeg kjenner til

retningslinjene til Den nasjonale forskningsetiske komite for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH) (Nilssen, 2012, s.144-145; Skilbrei, 2019, s.153).

Det er også viktig for meg at informantene ikke kan identifiseres i form av hvor de jobber, hvem der er, slik at de skal føle seg trygge på at det de uttaler ikke skal kunne identifiseres. Det er viktig at informantene føler at de er beskyttet, at konfidensialitet og anonymitet er i ivaretatt (Nilssen, 2012, s.151)

## 5. Analyse og diskusjon

I det kommende kapittelet skal jeg presentere resultatet av analysen som er gjort. Spørreskjemaet var inndelt i temaer, presentasjonen under vil også være delt inn i temaer, men ikke helt likt med inndelingen av spørreskjemaet. Grunnen til at det blir en litt annen inndeling er at funnene ble mer førende for innmeldingene og flere av funnene er sammenfattende med tidligere forskning. Det er også nye funn som blir kategorisert og informantenes egne anbefalinger. Jeg vil i starten ta for meg tematikker som var med i spørreskjemaet som jeg tenker har relevans for drøftingen. Under punkt 5.6. kommer det som informantene selv trekker frem som hoved årsakene til at de sluttet på patruljetjenesten. Det er ingen tvil om at ledere har en viktig nøkkelrolle når det gjelder å beholde kvinner i patruljetjenesten og det kommer tydelig frem i svarene fra informantene, men det er også muligheten for fast stilling når en er nylig uteksaminert fra Politihøgskolen. Når jeg har delt i funnene i kategorier er det totalt fem kategorier som kommer frem som årsaker til at kvinner slutter på patruljetjenesten. Disse velger jeg å ta med på slutten av analyse kapittelet da jeg mener at informasjonen forut er viktig for å se hele bildet. Avslutningsvis er informantene gitt en mulighet til å komme med forslag til hva de tenker må til for å beholde kvinner på patruljetjenesten, dette kommer helt til slutt i dette kapittelet.

### 5.1 Kvinner som trives i det operative

Informantene sier at deres motivasjon for å søke politiet var fart, spenning og det å jobbe operativt. Flere sier at allerede når de gikk på videregående skole så visste de at de ville bli politi. De ønsket ikke å sitte på kontor, de ville ha en operativ karriere som innsatsleder, hundefører og UEH. UEH er de polititjenestepersonene i politidistriktene som er trent for å håndtere de skarpeste oppdragene. De trener mer og trener mer målrettet mot væpnede oppdrag og de er selektert. En informant sier:

*«jeg ville ikke sitte på kontor, jeg var ganske aktiv og likte godt fysisk ting, det var det å være på patruljen som tiltalte meg»*

Fem av informantene har foreldre som er politi, men opplyser at dette ikke var årsaken til valget. Noen av foreldrene i politiet hadde anbefalt dem å se til andre utdanninger. Flere av dem beskriver seg selv som praktikere og ikke akademiker. Da beskriver de deres forståelse som praktiker den som jobber fysisk på patruljen og akademiker den som gjør alt annet som har



med skrijving og kontor. Informantene sier at de vil jobbe med folk og gjøre en forskjell. Det er flere årsaker til at de forsvinner og det har vært forskjellige tidsaspekter til når de har sluttet. Jeg skal komme tilbake til årsakene lenger nede i kapittelet, men informantenes perspektiv har vært:

*«Jeg trodde jeg skulle være operativ for alltid, for life»*

Dette var gjennomgående for alle ni informantene, de skulle jobbe operativt og det var motivasjonene deres for å søke politiet. Dette sammenfaller med Bloksgaard et.al. (2004, 2019 og 2020) sine funn i forbindelse med forskning på politiskolestudenters motivasjon til å søke politiskolen. Flertallet ønsker å jobbe operativt

Alle informantene sier at de trivdes i det operative, og flertallet hadde et ønske om å fortsette dersom det hadde vært mulig. Noen av dem beskriver det som ikke deres valg å slutte, det var omgivelsen rundt som «tvang» dem til å ta valget. De beskriver arbeidsmiljøet som i hovedsak bra, men kan variere noe, det er personavhengig i forhold til dem de jobber med. Det er naturlig, en fungerer godt sammen med noen og mindre godt sammen med andre, det dreier seg om personkjemi.

Det beskrives at de som jobber på «gulvet» har det bra sammen, det er god stemning og høyt under taket. En er sammensveiset og hjelper hverandre. De som har jobbet lenge og som fremdeles jobber operativt er mer tydelige på at det er personavhengig, det kan variere fra divisjon til divisjon eller vaktlag til vaktlag.

De to som har kortest tid innenfor det operative, som kom rett fra skolen og ut i korte vikariat, beskriver at de følte seg som studenter da de begynte på patruljen rett etter skolen. De følte seg utrygge og liten grad av mestring i starten. Den ene informanten beskriver det som følger: *«Det var som når jeg starte i B2»*. B2 er andre året i bachelorutdanningen hvor en er ute i praksis i et politidistrikt og kjører patrulje med en veileder. En skal lære seg politifaget ute i praksisfeltet. Når studentene starter i B2 er de veldig uerfarne og kan lite om praksisen, annet enn det de har tilegnet seg av grunnleggende teori og noe case trening som en forberedelse til B2. De beskriver at de følte raskere på mestring og tryggheten enn i B2, men det var fordi de kjørte sammen med erfarne tjenestemenn. Begge disse to beskriver også at de trivdes godt, det var godt arbeidsmiljø, teamfølelse og de ble godt ivaretatt av kollegaer på vaktlaget/divisjonen.

Selv om alle beskriver at de trivdes så trekker de frem noen momenter som har vært belyst i AFI-rapporten (1992), Norberg (2018), Danielsen og Reiersen (2010) og politimester Øystese (2023), det at det er få kvinner i det operative. Informantene trekker frem at patruljetjenesten er veldig mannsdominert, de savner kvinner og kvinnelige rollemodeller. Som en av informantene beskriver:

*«jeg hadde nok trivdes enda bedre hvis det hadde vært flere kvinner, jeg jobber jo bare med menn, jeg er eneste dama».*

Stort sett alle informantene føler at de i hovedsak blir respektert og verdsatt av mannlige kollegaer. Dette sammenfaller også med Jon (2020) sin forskning hvor det kommer frem at kvinner i UEH føler seg likeverdige og respektert av sine mannlige kolleger. Det er selvfølgelig unntak, men de er veldig få og informantene beskriver at de i hovedsak så føler de seg likeverdige. De henviser i hovedsak til menn 50+ som unntakene, men de som er yngre og jevngamle føler de at de blir likebehandlet. Jon (2021, s.1560-1561) viser at både kvinner og menn føler at de er likestilt, men at det er noen unntak fra eldre tjenestemenn. «They experienced themselves as being treated as equals by those male colleagues young enough to have grown up during the time of equality» (Jon, 2021, s.1560)

Det viser en utvikling fra AFI rapporten fra 1991, hvor flertallet der ikke følte seg likeverdig og sidestilt. Da tyder det på at det har skjedd noe med holdninger til kvinnelige kollegaer, det har vært en utvikling til det positive i samfunnet. Likestillings arbeidet og utviklingen fra 60- og 70-tallet begynner å ha sin virkning.

Alle informantene er helt tydelige på at de vil anbefale kvinnelige studenter å søke seg til patruljen. Arbeidsmiljøet er bra, en får gode kollegaer, en jobber tett og er et team.

Det trekkes også frem at miljøet på patruljen blir annerledes når det er flere kvinner, det blir ikke så mye testosteron og en løser ting på en annen måte. De trekker også frem at det føles bedre, roligere og tryggere når oppdrag ikke løses med mye testosteron og fysikk. Det gir dem bedre tid til å analysere og vurdere situasjonen og muligens ta bedre beslutninger. Informantene har forståelse for at noen ganger har en ikke mulighet til å bruke tid på oppdrag og en må løse det raskt, men de trekker frem at det er viktig å ha en «medsøster» på jobb. Som en av informantene sier:

*«En blir aldri en del av gutta, men en kan forvente at en er en del av gruppa»*

Jeg syntes dette er et godt og beskrivende sitat. En skal akseptere at kvinner er kvinner og at menn er menn, samtidig som det skal forventes at en blir inkludert. Vi ser og løser ting på forskjellige måter, men sammen blir det en bedre løsning slik jeg ser det. Det at en løser ting forskjellig trenger ikke å ha med kjønn å gjøre det er mer i forhold til person (Jon, 2021).

Informantene trekker frem at det beste med patruljen er det kollegiale og arbeidsmiljøet. Det er sosialt, og en tar ikke med seg jobben hjem. Det er noe nytt hele tiden og det er ikke forutsigbart. Flere av dem trekker frem at på etterforskning så blir jobben med hjem og det er ensomt på etterforskning i motsatt til på patruljen hvor en er tettere på kollegaer. På patruljen beskriver informantene det som mer sammensveiset, sosialt og en har tydeligere teamfølelse. På etterforskning sitter en stort sett alene med sine saker, det er kun i store saken en jobber i team, men da har en uansett sine definerte arbeidsoppgaver som en ofte løser alene.

Alle informantene har positiv erfaring med å jobbe på patruljen, de føler seg inkludert og trives med oppgavene. Dersom de kunne ha valgt ville de ha fortsatt på patruljen, så hvorfor forsvinner de da?

## 5.2 Fysisk styrke og kommunikasjon

Det er ofte vanlig å skille mellom fysisk styrke og kommunikasjon. Da blir det ofte trukket frem at kvinner er best på kommunikasjon og at kvinner er innforstått med at de er fysisk underlegne menn. Det er en gjennomgående beskrivelse fra informantene og kommentar fra en av informantene under intervjuet var som følge:

*«Det kommer an på hvilken jente en jobber med, er du 150 cm og 50 kilo, da så, ja. Jeg har jobbet med en sånn jente, hun er sprek men veldig lett. Det var bare oss to på et oppdrag, det løste seg når det kom bistand. Det er jo noen ganger man kjenner at man faktisk må ha de musklene og den vekten da».*

Alle informantene trekker frem er at de er meget bevisst på det fysiske og at det har betydning, eller «kjøttvekta» som noen av dem beskriver det som. Ingen av informantene var i kategori 150 cm og 50 kg. Informantene ser ikke på det som et problem å være to kvinner på patruljen, men de foretrekker å kjøre en kvinne og en mann. Det gjør at de komplimenterer hverandre. Menn er

sterkere, og kvinner har andre verktøy. Her er det slik at informantene faktisk reproducerer forestillingene som Wathne (2016) beskriver knyttet til maskulinitet, fysikk og kommunikasjon. De reproducerer også den institusjonelle logikken av at politietaten og patruljetjeneste er maskulint og fysisk. Informantene er med å befestede de historier, kulturer og holdninger som er knyttet til kvinner (Bondevik & Rustad, 2006, s.50-51).

Samtlige informanter trekker frem at kvinner har en del andre verktøy som for eksempel kommunikasjon. Dette er noe som også lederne i Nordberg (2018) sier, at kvinner er gode på kommunikasjon, men også omsorg. På spørsmålet om kvinner og menn løser oppdrag forskjellig trekker de frem at kvinner løser oppdrag oftere med kommunikasjon, fremfor å bruke muskler. Det fremstår ikke som at informantene syntes det er problematisk, annet enn de få gangene de kan være to «små» kvinner på patruljen. Dette er sammenfallende med hva informantene til Jon (2021, s.1562) trekker frem, at de ikke føler det er problematisk å være to kvinner på patruljen eller kvinner generelt. De mener at de fremstår som mindre truende enn menn. Informantene mine trekker også frem at de ofte bruker mer tid på oppdraget og en annen type kommunikasjon enn menn.

*«Kvinner starter kanskje litt mer nede, menn kan hauser seg litt opp når de hører type oppdrag. Da kommer de ofte inn i oppdraget litt høyt oppe mens vi går inn litt lavere fordi vi ikke har riset bak speilet med fysikken».*

Det er en rekke studier knyttet til dette med fysisk styrke og hva kvinner håndterer i «ekte» politiarbeid (Finstad, 2005, s.198). Bloksgaard et al (2017) sin forskning på politistudenter beskriver at de tenker at kvinnelige politibetjenter egner seg bedre til omsorg og kommunikasjon. Så på tross av at alle informantene beskriver at de føler seg inkludert og verdsatt, så trekker de frem at «kjøttvekt» teller i de tøffeste oppdragene og at de foretrekker å kjøre kvinne og mann på patruljen. Som de sier er det å ha begge deler i patruljebilen en fordel, både kommunikasjon og kjøttvekt en har liksom flere verktøy i verktøykassa.

*«Jeg har utelukkende positiv erfaring med å jobbe på patruljen, men det er ikke alltid sånn at du kan snakke deg ut av ting og da er det kjøttvekta som teller»*

På en måte så fremstår det som de reproducerer en forstilling tilsvarende det som Jon (2020 og 2021, s.1563) fant, at kvinner og menn mener at de ikke gjør jobben så forskjellig, men at

kvinner oftere enn menn trekker frem at de er fysisk svakere enn menn. Kvinnene selv er med å reprodusere kommunikasjonsferdighetene. Det som er interessant er at forskning på Nordiske politiskole studenter viser at unge menn trekker frem kommunikasjon som et viktig verktøy og at studentene som rekrutteres har andre og mykere verdier generelt (Bloksgaard et.al., 2020, s.44). Noen av informantene underbygger dette, som svaret til en av informantene viser:

*«Den erfaringen jeg har gjort meg er at det handler ikke om kjønn, det handler om personlighet. Jeg har møtt menn som er vel så kommunikative og milde som meg, også har en damer som kan være rappkjefta og eskalere et oppdrag»*

Men flertallet av informantene reproduserer den institusjonelle logikken av at kvinner er bedre på kommunikasjon og menn er sterkest. Dermed er de selv med å utvikle eller opprettholde politiets institusjonelle logikk i forhold til hvordan handling formes og utvikles på bakgrunn av kulturelle og sosiale strukturer og det etablerer seg som et tankesett og en praksis (Ocasio et.al.,2017; Thorton et.al., 2012, s.79). Dette på tross av at studentene ved de Nordiske politiskolene tekker frem at de myke verdiene og kommunikasjon er viktige verdier for alle. Det kan jo gi grunn til en undring, hva er årsaken til at denne logikken opprettholdes? Er det som det er beskrevet i boken «Att bli polis» at de unge studentene og nyutdannede påvirkes av eldre kollegaer i forhold til normer, forventinger og kulturer (Pettersen, 2015, s.46)? Dersom det er riktig, vil det ta lang tid før denne logikken endres. Holdninger og kulturer som de yngre tar med inn blir tonet ned i form av at de eldre har så sterke holdninger til den institusjonelle logikken knyttet til politiet at det blir en utfordring. Alternativet kan være at organisasjonen og individene i politiet må etablere en mer bevisst holdning til tankesett og kultur.

### 5.3 Forskjellsbehandling og diskriminering

Alle unntagen en av informantene beskriver at de ikke har vært i situasjoner som kan beskrives som diskriminering. En av informantene beskriver at hun er utsatt for trakassering i form av at hun har fått oversendt nakne bilder av en kollega på SMS. Dette ble varslet inn til leder, men ikke fulgt opp på en god måte. Det ble gjennomført dialog møte og det ble gitt en muntlig advarsel til vedkommende som hadde sendt bildene. Utover det har det ikke fått noen konsekvenser for hennes mannlige kollega.

Noen av informantene beskriver at noen enkelte kolleger, og da fortrinnsvis de eldre, kunne sette dem til «lettere» arbeidsoppgaver. Noen har også opplevd at operasjonssentralen har sendt andre patruljer til oppdrag, selv om de var nærmest. Andre oppgaver kolleger på patruljen har satt dem til, er eksempelvis å snakke med vitne eller fornærmede. Da er det ofte knyttet til litt heftige oppdrag, som det gjerne var en stor risiko for bruk av fysisk makt. Men utover dette trekkes det ikke frem diskriminering eller forskjellsbehandling. Flere av dem oppfatter det ikke som diskriminering heller, de vurderer det mer som at deres mannlige kollegaer forsøker å skåne dem.

En av informantene forteller om når en kvinnelig kollega som er IP 3 kommer tilbake fra barsel permisjon så må hun på etterforskning, mens en mannlige IP3 kollega som har hatt lengere permisjon får gå rett tilbake til patruljen når han kommer tilbake. IP 3 vil si at en er tilknyttet UEH og gjennomfører mer trening og øving en ordinære IP 4 mannskaper, en trener mer målrettet for å håndtere væpnede oppdrag.

En annen informant beskriver at en mannlig kollega får turnustilpassing for å hente og bringe barn i barnehage, mens hun måtte på etterforskning fordi det ikke var mulig med redusert arbeidstid eller turnustilpassing i den perioden hun hadde barn i barnehage. En annen informant beskriver at hun måtte på etterforskning fordi hun ønsket ammefri i perioden hvor hun ammet og en mannlig kollega fikk turnus tilpassing for å levere barn i barnehagen. Flere av informantene beskriver også at når menn har vært i pappapermisjon går de rett tilbake på patruljen, mens de som kvinner får alternativet å gå på etterforskning. Foreldrepermisjonsperiode innebærer at begge har krav på 15 uker hver og en felles periode på 16 uker som kan fordeles mellom mor og far (nav.no). Noen av informantene hadde delt permisjonen 50-50 mellom mor og far, men flertallet hadde tatt ut mest selv. Dermed er perioden hvor far har behov for tilpassing kortere dersom en deler ulikt. Flere av dem ammet fremdeles når de kom tilbake fra permisjon og hadde behov for tilpassing og ammefri, dermed blir deres tilpassningsperiode lengere. De to som fremdeles jobber på patrulje og er operative har en av dem fått tilpasset og tilrettelagt for at de skal beholde henne. Den andre har valt å pumpe seg når hun er på jobb, da hun er helt tydelig på at for henne er det uaktuelt å jobbe på etterforskning.

*«Jeg satt der på åstedet og pumpet meg, mens kollega og teknikker jobbet»*

Uavhengig av dette så er det ingen av dem som på direkte spørsmål om diskriminering og forskjellsbehandling trekker frem disse eksemplene som forskjellsbehandling og diskriminering.

Disse eksemplene kommer frem når en snakker om turnustilpasning. Det kan nok diskuteres om det er forskjellsbehandling, eller om det er utfordringen med lengde på permisjonen og lengde på turnustilpasning som gjør at ledere syntes det er utfordrende. Flere av informantene trekker frem at de har forståelse for at ledere ikke kan gjøre det, da ressursituasjonen er så stram at en ikke har noe personell å gå på i tilknytning til patruljetjenesten. Dermed er det grunn til å anta at de dermed ikke ser på det som forskjellsbehandling, heller at de har forståelse for leders utfordring. Jeg har ikke funnet noen forskning knyttet til hvordan turnustilpasning gjøres av ledere, men Norberg (2018) har sett på lederes oppfatning knyttet til tidsbruk og familiepolitiske ordninger som permisjon, redusert arbeidstid og fravær i forbindelse med barn. Det som fremkommer der er at leder ser det som utfordrende å ha kvinner i patruljen og at det ikke er rom for tilpasninger på patruljen, men at det er lettere på etterforskning. «Arbeidstidsorganiseringen på ordensavdelingene, med døgnturnus, uforutsett overtid og manglende mulighet for redusert arbeidstid, ser ut til å være en viktig del av forklaringen til at kvinner med barn slutter i ordenstjenesten» (Norberg, 2018, s.382). Ansatte som har behov for tilrettelegging på grunn av omsorg for barn, primært kvinner, må gå til avdelinger som fortrinnsvis har dagtid.

Det som er interessant og som jeg har reflektert over når jeg gjennomgår svarene til informantene, er at ingen av dem tenker at de er blitt forskjellsbehandlet, på tross av at de henviser til episoder som jeg tenker innebærer diskriminering og forskjellsbehandling. De har ikke blitt sendt på oppdrag selv om deres bil vær nærmest, de er tildelt omsorgsoppgaver fremfor å håndtere det fysiske på oppdraget, de ser at mannlige kollegaer får turnustilpassing når de har pappapermisjon og selv får de ikke turnustilpassing. Tenker de at det ikke diskriminering og forskjellsbehandling fordi de selv er blitt en del av kulturlandskapet, fenomenet og den institusjonelle logikken av hvordan ting skal fungere og gjøres i politiet (Bondevik & Rustand, 2006, s.43 og Solbrække, 2006, s.180). En har etablert en kultur og forståelse av hvordan de forskjellige kjønnene skal håndtere og godta forskjellsbehandling knyttet til eksempelvis redusert arbeidstid og turnustilpassing

#### 5.4 Kvinnelige rollemodeller

Flere av respondentene, trekker frem at de savner kvinnelige forbilder på patruljetjenesten. De beskriver at de savner det å ha forbilder på patruljen fordi de ofte har vært de eneste, eller at de andre har vært jevngamle eller yngre. De ønsker kvinner som viser at det er mulig å jobbe lenge

på patruljen og som viser at det lar seg gjøre å kombinere barn, familie og jobb, som kunne fortelle litt om hvordan de løste det.

*«Når jeg var ung og nyutdannet så skulle jeg ønske at det var noen erfarne damer, noen forbilder. Jeg skulle ønske at lederen viste tydelig at vi (kvinner) var ønsket, at vi (kvinner) med litt mer erfaring hadde en betydning så hadde man muligens kjempet litt mer for å bli»*

Flere av dem trekker frem at de skulle ønske at det var flere kvinner på patruljen generelt, som eneste kvinne eller en av få så får en ikke noe nettverk rundt seg. Det ble trukket frem dette å kunne diskutere utfordringer som en møtte som kvinne, når det nesten ikke er kvinner der så er det ingen å kunne diskutere kvinnerelaterte utfordringer. Eksempelvis tilpasning av utstyr, hvordan håndtere fysiske utfordringer, alternativer for å løse vanskelige oppdrag, hvordan en kunne løse ammefri og andre kvinnerelaterte ting.

Informantene sier at de ønsker noen kvinnelige operative ledere som kunne forstå og se hvilke utfordringer en har som kvinne som en ikke har som mann. Dette tankesettet er interessant sett i lys av Norberg (2018, s.383) sin artikkel hvor en kvinnelig politileder knytter behov for kvinnelig politi til stereotypier av hvorfor det er viktig å ha kvinnelige politi på patruljen. En må ha kvinner av praktiske hensyn som ransaking, følge opp kvinnelige arrestanter og snakke med barn. Denne kvinnelige lederen underbygger noe som fremstår som en sterk institusjonell logikk i etaten. De andre lederne i Norberg (2018) sin artikkel trekker også frem dette med utfordrende og vanskelig med turnus, at kvinner søker seg bort fra patruljen relaterer de til tradisjonelle kjønnsrollemønstre.

Det fremstår som at historien i politiet er så fremtredende i forhold til symbolikken og praksis i organisasjonen at det er vanskelig å endre. Når en leser tidligere forskning og ser hva informantene sier så fremstår det slik at en reproducerer hvordan ting har vært tradisjonelt og hvordan det historiske tankesettet har vært for både organisasjonen, men også i forhold til enkeltindivid (Thorton et.al., 2012, s.2)? Det har vært kvinner i politiet lenge, men er det som Pache & Santos (2013b) beskriver i forhold til *familiar*? Kan vi tenke at kvinner i politiet muligens kun har kommet til det logiske nivået *familiar*, som vil si at det er kjent, men det ikke er det som brukes aktivt i organisasjonen med tanke på endring og utvikling. Altså at kvinner jobber best med kommunikasjon og de myke oppdragene som er knyttet til historiske og den institusjonelle logikken. Det er først når en logikk er å anse som *identified* at den er etablert og



brukes aktivt i organisasjonen. I lys av dette og politiets institusjonelle logikk, ville en muligens kunne anta at ledere hadde brukt mer tid for å beholde kvinner på patruljen og fått flere kvinnelige rollemodeller som hadde stått lenge i patruljetjenesten. Synergieffekten av dette vil kunne medført flere kvinnelige søkere til lederstillinger.

### 5.5 Ledelse, tilbakemelding og utvikling

Når informantene blir spurt om hvem som er ledere på patruljeseksjonen, inkludert innsatsledere eller divisjonsleder sier det overveiende flertallet at det er «MENN». De beskriver at det er menn som har jobbet operativt en stund. Flere beskriver det som «mannemann», de som har jobbet lenge på patruljen og foretrekker det actionfylte. Men lederen på patruljen og i det operative beskrives som genuint interessert i det operative faget, de har gått gradene, de er flinke i jobben sin og de fleste er inkluderende. Det trekkes frem at flertallet av dem er de beste av de beste, men det trekkes også frem at de kan være de verste av de verste, da spesielt med tanke på negativt kvinnesyn. Det presiseres at det er ikke de yngste lederne, men de som er av den forrige generasjon politi som har den negative holdningen til kvinner. De yngre lederne har en helt annen holdning og tilnærming enn noen få av de eldre lederne. Men alle er klare på at det er menn og at hovedtyngde er dyktige og inkluderende. Informantene har også forståelse for at det hovedsakelig er menn som er ledere på patruljen, det er for få kvinner å rekruttere fra da det nesten ikke er kvinner på patruljen. De få som er der er stort sett yngre.

Begrunnelsen informantene gir for at det er menn, er at menn søker stillingene, kvinner ser på utlysningen og vurderer at de mangler noen kriterier og dermed søker de ikke. Dette er informantenes vurdering, men ikke dokumentert at det faktisk er slik. De beskriver at det er få kvinner på patruljen med lang nok erfaring og kompetanse. De sier at det dermed er det få aktuelle kandidater til operative lederstillinger. Kvinner er underrepresentert i lederstillinger (Hardoy, Shcøne & Østbakken, 2017).

I et likestillings perspektiv er det å anse som problematisk med tanke på utviklingsmuligheter og karriere muligheter for kvinner og for å nå målet om flere kvinnelige ledere i alle typer politistillinger (Politidirektoratet, 2017). Når en ikke har et system for å beholde kvinner på patruljen, tilrettelegger en heller ikke for å bygge frem kandidater som kan rekrutteres. Norbergs (2018) forskning underbygger at det har konsekvenser for rekruttering av kvinner til

lederstillinger. Kjønnssdelingen på patruljen gjør at en ikke har stort nok antall kvinner og rekruttere fra, dermed får en heller ikke kvinnelige rollemodeller og ledere som informantene etterlyser. En vil dermed også få utfordringer i forhold til Politidirektoratets strategi om flere kvinnelige ledere i alle typer stillinger.

Samtlige av informantene sier at de kan tenke seg lederstillinger i fremtiden. To av informantene sitter som fagledere innenfor etterforskningsfeltet allerede. En av de to som jobber på patruljen er tydelig på at hun flere ganger har søkt innsatsleder (IL) stilling og søkt IL utdanning uten at hun har blitt prioritert. At hun ikke har fått stillingen frem til nå har hun forståelse for da det er eldre og mer erfarne menn som har fått, men nå har hun jobbet så lenge operativt at hun mener at hun er konkurransedyktig. Den andre informanten som er på patruljen har fått spesialisert kompetanse og ønsker ikke å fokusere på ledelse nå, hun vil spesialisere seg og bli god innenfor det fagfeltet hun jobber med nå. Hun er tydelig på at muligens i fremtiden, så kan det være aktuelt å søke leder utdanning eller leder stilling, men ikke i dag. De informantene som er på etterforskning sier alle at de kan tenke seg lederstilling i fremtiden, men det varierer om de ønsker leder stilling med personalansvar eller kun fagledelse. Flere trekker frem at med dagens utfordringer knyttet til ressurstilgang og budsjett så er de litt usikre på om de ønsker. De beskriver at det oppfattes som at det ikke er noe handlingsrom for ledere med budsjett og personalansvar. De beskriver at de oppfatter som at som fagleder har du større handlingsrom.

Med tanke på POD (2011 og 2022) sitt mål om flere kvinnelige ledere så tenker jeg informantene her gir grunn til optimisme med tanke på at flere kvinner i leder stillinger. Hvordan dette skal og bør gjøres kan nok diskuteres og jeg vil komme tilbake det senere i oppgaven.

### 5.5.1 Tilbakemeldingskultur

Fra politidirektoratet og deres lederstrategi ligger det en forventning om god tilbakemeldingskultur. Med tanke på tilbakemeldingskultur og hvem som gir tilbakemelding så er det gjennomgående fra alle informantene at på teamet og vaktlaget er det en god kultur for å gi hverandre tilbakemelding. Det er tre av informantene som ikke beskriver denne type tilbakemeldingskultur og de beskrev at det gjerne var overvekt av eldre mannlige kollegaer på teamet eller vaktlaget. På team eller vaktlag så er sidestilt og på samme nivå. Det er tydelig at på

team så er det stort sett ifølge informantene kultur for å evaluere hverandre og gi tilbakemelding for å forbedre teamet og den enkelte.

IL gis gjennomgående gode tilbakemeldinger på det å være kulturskapende for evaluering og tilbakemelding på en god og konstruktiv måte. IL er den operative lederen på patruljen, som har ansvaret for å styre og lede hendelser ute på oppdrag. Informantene opplyser at det gis som regel i bilen med den du kjører med eller sammen hele teamet kort tid etter oppdraget. Det beskrives også at det er en bedre tilbakemeldingskultur på patruljeseksjonen enn det er på etterforskningsseksjonen.

Ledernivået utover dette virker ikke som har en tilbakemeldingskultur utover det at de gir korrigerende tilbakemeldinger. Flertallet av informantene føler at medarbeidersamtaler er av type av sjekk, og at det ikke blir fulgt opp med tanke på hva som spilles inn for oppfølging i medarbeidersamtalen. Da med tanke på karriereplaner, utdanning o.l. En av informantene beskriver ledernivåets tilbakemelding som følger:

*«hvis du har gjort noe galt så får du høre det og hvis du ikke hører noe så er det bra»*

Men en har også motpolen som informantene som beskriver:

*«Jeg hadde en leder som var helt fantastisk, han hadde gode medarbeidersamtaler, også var han flink til å gi personlige tilbakemeldinger. Han hadde konkrete eksempler til alle ansatte»*

Politihøgskolen får også gode tilbakemeldinger i forhold til tilbakemeldingskultur, da spesielt under B2 og B3 leir. Det trekkes frem at instruktørene som er i leir er gode på å gi konstruktive og veiledende tilbakemeldinger som gir mestringsfølelse og trygghet i det en gjør.

I tilknytting til IP trening, så gir informantene et annet bilde. IP trening er de 48 timene en må gjennomføre hvert år for å opprettholde våpengodkjenning. Tre av informantene beskriver at tilbakemeldingskulturen på IP trening er dårlig, og noen ganger trakasserende. Dette er de samme tre som beskriver at tilbakemeldingskulturen generelt ikke er god. To av disse kommer fra samme politidistrikt, så det kan jo muligens tyde på at tilbakemeldingskulturen generelt kan være dårlig. Disse tre informantene beskriver at instruktørene på instruktørvingen kritiserer dem og gir tilbakemelding på en slik måte at det gir følelsen av utrygghet og manglende mestring. Det de trekker frem er at det er spesielt markant når en har kommet tilbake fra barselpermisjon eller

er på etterforskning og ikke er en del av patruljen. De beskriver det som når en er litt utrygg i utgangspunktet og er litt «rusten» på taktikken så forsterker deres tilbakemelding denne følelsen.

*«Det å få kjeft av kollegaer når man gjør så godt man kan, det skaper ikke gode læringsmiljø for min del»*

Disse tre er i stor kontrast til det de to som har tilknytning til IP3 beskriver, de sier at tilbakemeldingskulturen på trening er god og konstruktiv. På bakgrunn av tilbakemelding fra informantene så fremstår det som at IP3 de har mer team følelse enn de som er knyttet til ordinær IP4 trening. Det kan også være knyttet til at IP3 personell har mer trening og bedre operative kompetanse som følge av at de er IP3 og dermed ikke får negative tilbakemeldinger. Det er et stort søkelys på tilbakemeldingskultur og team på IP3 utdanningen og på treningen på beredskapssenteret, dette kan være årsaken til at disse to beskriver god tilbakemeldings kultur. På IP4 er det mer tilfeldig hvem en kommer sammen på IP trening og en har ikke den samme teamfølelsen og tryggheten. Det er vanskelig å si, men uansett interessant at begge de to som har IP3 bakgrunn beskriver gode tilbakemeldingskultur og de tre som kommer fra to forskjellige distrikt beskriver en dårlig tilbakemeldingskultur. Antallet informanter her er lite og kan vanskelig si noe sikkert om det er forskjeller på IP3 og IP4 treninger og tilbakemeldingskultur. En av informantene med IP3 bakgrunn beskriver:

*«tilbakemeldings kulturen er god, jeg tror det nok er på grunn av veldig gode ledere og instruktører som kjenner medarbeiderne, de kjenner oss godt».*

Det som også er interessant er at de informantene som beskriver at det er et ungt miljø beskriver også en bedre tilbakemeldings kultur. Dermed kan det også tyde på at de yngre har en annen holdning til tilbakemelding enn de som er eldre. En av informantene har gått fra et politidistrikt hvor det var et ungt miljø på patruljeseksjonen til et annet politidistrikt hvor det var bare voksne menn. Hun beskriver at det var en stor og markant overgang på tilbakemeldingskulturen i de to politidistriktene. Hun beskriver også en annen holdning til kvinner på patruljen der hvor hun plutselig var eneste kvinnen på patruljen. De hadde en mer tydelig holdning til hvilke typer oppdrag hun «kunne» gjøre, eller oppdrag som var mer «dameoppdrag». Dette underbygges av funnene til Jon (2021) hvor hun beskriver at det er en endring og at vi er på vei inn i en ny fase. Unge menn som har vokst med likestilling har et annet syn på at kvinner og menn kan gjøre de

samme oppgavene kontra menn 50+. Den nye generasjonen tenker nytt og de bidrar til å utfordre eksisterende teorier og reproduksjon av kjønnsstereotyper.

### 5.5.2 Utvikling og karriere muligheter

Flere av informantene beskriver at de hadde ønske om fagutvikling og kompetanseheving når de jobbet på patruljen. Flere av dem hadde ønske om å søke UEH eller bli hundeførere, men de beskriver det også som nesten helt umulig. Det er mange som konkurrerer om de få plassene som tildeles til politidistriktene fra PHS at det beskrives som nesten umulig. Som en av informantene sier:

*«søker du utdanning, så er det veldig mange om beinet også er det kanskje 1 eller 2 plasser i året på PHS»*

Informantene beskriver at det er stramt i forhold til ressurs og personell i politiet generelt, men spesielt stramt på patruljeseksjonen. Flere av dem beskriver at bemanningssituasjonen ved patruljeseksjonen har blitt strammere og mer utfordrende de senere årene. Det har kommet nye arbeidsoppgaver og nye funksjoner på andre avdelinger uten at de oppfatter at det er tilført midler og stillinger. For da å dekke opp disse oppgavene oppfatter flere av dem at stillinger er omdisponert fra patruljeseksjonen.

På bakgrunn av det så gir de uttrykk for at har forståelse for at ledere ikke kan prioritere kompetanseheving og utdanning til fordel for å få turnus og bemanning til å gå opp. Flere av informantene trekker frem at ressursssituasjonen er en brems for muligheten til utdanning og kompetanseheving når en jobber på patruljeseksjonen. De beskriver at det ikke oppfattes som at ledere ikke ønsker å utdanne personell, det er mer at ressursssituasjonene både med tanke på økonomi og personell gjør det utfordrende. Flere av informantene beskriver at de har søkt operative utdanninger, men ressursmangel gjorde at leder ikke prioriterte utdanninger eller så var det mange som konkurrerte om på ekstremt få utdanningsplasser at de ikke nådde opp i konkurransen. De ble enten ikke innstilt eller ikke innstilt høyt nok fra politidistriktet og dermed ble de ikke med i uttaket ved PHS. PHS forholder seg til innstillingen ved politidistriktet ved tildeling av plasser ved studier.

Et annet moment som trekkes frem er at det er få studieplasser og få operative studier på PHS. Politidistriktet i sin helhet kan få 1-3 plasser på de forskjellige studiene, og det kan være 20-30

søkere i distriktet. På bakgrunn av det beskriver de at det nesten er umulig å få utdanning og studieplass ved PHS. De oppfatter at det er flere utdanningsmuligheter innenfor etterforskning og forebygging fremfor utdanning innenfor det operative. Nettsiden til Politihøgskolen viser det seg at det er 31 operative utdanninger og 68 utdanninger knyttet til etterforskning og forebygging (Politihøgskolen, 2023)

Flere av informantene beskriver at det fremstår for dem at kollegaer med IP3 status eller IP3 bakgrunn prioriteres til utdanninger og kompetanseheving på patruljen fremfor ordinære IP4 mannskaper. Flere trekker frem at instruktørvingen kan være en karrieremulighet på patruljeseksjonen, men det er vanskelig å få instruktørutdanning på grunn av at ledere prioriterer ansatte med IP3 status eller bakgrunn. Dermed blir ikke dette karrierealternativ, så lenge du ikke blir tatt opp i UEH og får IP3 status. Dette er informantenes oppfatning uten at det kan dokumenteres at dette er korrekt. Det kan nevnes at de fleste operative utdanningene ikke har et formelt krav om IP3 status for å være kvalifisert til utdanningene, det er kun studiet funksjonsrettet ledelse for aksjonsledere som krever IP3 status i henhold til PHS sin utdanningsside.

Flere informanter beskriver at IP3 fremstår som en døråpner for operativ utdanning, men også for en operativ karriere. Det beskrives også at det for noen fremstår som vanskelig å få plass i UEH og på IP3 kurs. Informantene som trekker frem ønske om IP3 sier at det er mange som søker og dermed blir konkurransen tøff i politidistriktet. De beskriver at de fysiske kravene ikke er umulige og at det ikke er det som er tøft, det er at det er så mange som ønsker IP3 kurs. I søkeprosessen så prioriteres ofte ikke de yngste, da det er andre som har stått lenger i køen. De som er på etterforskning prioriteres heller ikke, på bakgrunn av det trekker informantene frem at når de etter barsel «tvinges» til etterforskning så lukker ledere ofte IP3 døren for dem. De to som har vært IP3 beskriver at de fikk IP3 kurs når de jobbet på patruljen, begge de to hadde småbarn samtidig. De beskriver også at de ikke hadde fått IP3 kurs om de hadde vært på etterforskning. Den ene av disse to er fremdeles på patruljen, den andre er på etterforskning på tross av at hun ikke ønsker. Bakgrunnen for at hun nå er på etterforskning og ikke ute som IP3 er at hennes nye leder ikke viser vilje til turnustilpasning etter at hun kom tilbake fra barselpermisjon. Hennes forrige leder sørget for turnustilpasning når hun kom tilbake, og beholdt henne som IP3 og på

patruljen. Informanten stiller seg undrende til at turnustilpasning lot seg ordne når hun var på et mindre tjenestested enn det hun er nå.

Når det gjelder karrieremuligheter innenfor det operative så trekkes det frem hundefører og IP3, men også innsatsleder og vakt/divisjons leder. Det trekkes frem at det er få kvinner som er med og konkurrerer om jobber som innsatsleder og vakt/divisjonsleder. De beskriver at det henger sammen med at det er få kvinner på patruljen med lang erfaring og kompetanse, dermed er det få som er kvalifisert til å konkurrere i forhold til utlysningskravene. Veldig mange kvinner forsvinner bort fra patruljetjenesten og over på forebyggende eller etterforskning før de får lang nok erfaring til å være konkurransedyktige til disse stillingene. Informantene beskriver at det ikke oppfattes som om noen er forbigått eller diskriminert i konkurranse, hverken til stillinger eller utdanning. De trekker frem at det er for få kvalifiserte kvinner til å konkurrere om stillingene. Om en ser til Fekjær (2012) sin forskning så trekkes det frem at operativ erfaring, som patruljering, er viktig for en fremtidig karriere og ledermulighet i politiet. Om en legger dette til grunn vil det si at når kvinner ikke fortsetter i det operative og på patruljen, vil det være flere mannlige kollegaer som har konkurranse fortrinn når en søker på lederstillinger. Det statistisk er færre kvinner enn menn som er operative og på patruljen jfr. Politidirektoratet (2023) og Politimester Øystese (2023).

Når en ser på hva informantene svarer med tanke på å bli leder så svarer alle at de kan tenke seg å bli ledere i fremtiden. Det er litt varierende med tanke på om de ønsker personalansvar eller ikke. Med tanke på å nå POD (2011 og 2020) sin målsetning om større andel kvinner i lederstillinger er informantenes svar positivt.

Informantene er veldig tydelige på at de ikke ønsker kjønnskvoltering til stillinger, eller det som kan forstås som «*Radikal kvotering*» hvor en tildeler stilling til det kjønn som er underrepresentert. De ser mer for seg det som kan beskrives som kan beskrives som «*Fortrinnsrett*», som vil si at ved tilnærmet like kvalifikasjoner så skal det kjønn som er underrepresentert tildeles stillingen (Teigen, 2006, s.186-187). Dette kan også ble mer utfordrende og komplisert når en skal debattere kjønn og kompetanse. Det trekkes da frem stillinger som kan være gjenstand for offentlig oppmerksomhet, noe flere lederstillinger i politiet kan være gjenstand for så trekkes det frem at det ikke ble en kvinne, da valget ble tatt utfra kompetanse. Dermed blir kompetanse og kjønn motsetninger og konkurrerende faktorer, fremfor

det å være nøytralt. I politiet som har en sterk historisk logikk knyttet til maskulinitet, blir dette forsterket når kvinner søker jobber inn på fagområder som defineres som litt kjønnsstypiske. Dette vil for organisasjonen, ledere og individer innebære at det må tilstrebes et bevisst forhold til forskjellen på hva som er kvalifikasjonene og ikke plassere kvalifikasjonene i kjønne båser. Det vil si at en tenker at noen kvalifikasjoner er mer egnet for kvinner og noen er mer egnet for menn. Organisasjonen reproducerer tankesett og mønster av hvordan ting skal være.

I et karrieresperspektiv er det en annen utfordring for informantene mine. Denne utfordringen er knyttet til operativ bakgrunn som ofte knyttes til muligheten for lederstillinger i politiet (Norberg, 2018). På grunn av at de tar verdivalg eller ikke egne valg, men et valg i forhold til stilling og jobb gjør at de ikke fortsetter i det operative kan innebære at de ikke får tilgang til nettverk og posisjoner på lik linje med menn (Fekjær, 2012, s.219-220). Dette kan være en organisatorisk utfordring, da valgene til informanten gjøres fordi organisasjonen problematiserer arbeidstid, dermed kan informantenes «ufrivillige» valg påvirke deres karrieremuligheter i fremtiden. Jeg sier ikke at det gjør det, men at det kan være en utfordring både på individ nivå, men også på organisatorisk med tanke på målsetningen til POD. Dette med arbeidstid, turnus og valg som følge av det, vil påvirke kvinners karrier som beskrevet fra Cha sin forskning (2013, s.163):

*«The extent to which the workplace enforces the work-hour norm determines the negative effect of overwork on women's career outcomes»*

## 5.6 Hva påvirker valget til å slutte på patruljen

### 5.6.1 Mulighet for fast stilling

For 15-20 år siden var det slik at normalen var at en begynte på patruljeseksjonen for å skaffe seg erfaring og operativ kompetanse. Når en hadde jobbet noen år så kunne en søke seg til kriminalavdelingen og etterforskningsfaget. Det var de eldste og mest erfarne som jobbet innenfor etterforskningsfeltet. I dag kan det fremstå som at det er nesten umulig å få fast stilling ved patruljeseksjonen. Flere av informantene beskriver at de gikk mange år før de fikk fast stilling, at de fikk kortere eller lengre vikariater på patruljeseksjonen før de fikk fast jobb ved



etterforskningsseksjonen. Flere av dem beskriver at de «shoppet» rundt i forskjellige politidistrikt for å ha stilling på patruljeseksjonen i håp om å få fast stilling på patruljen.

*«Jeg fikk aldri fast jobb, jeg var der i underkant av 3 år og fikk aldri fast stilling. Jeg flyttet tjenestested for å være videre i distriktet og på patruljen, men fikk ikke fast stilling der heller. Det kunne ikke fortsette slik i lengden, det ble for uforutsigbart. Jeg fikk ikke etablert meg noen steder, så til slutt søkte jeg fast etterforsknings stilling»*

Denne forståelsen kan muligens sammenfattes med Nordberg (2018), hvor ledere forteller at de oppfatter at kvinner ikke ønsker til etterforskning i utgangspunktet (s.382). Det er grunn til å stille seg undrende til hva som har endret seg, er det større grad av spesialisering innenfor fagfeltene som hindrer at en kan gå fra etterforskning til patruljen, eller motsatt? Dreier det seg om at det er færre stillinger på patruljen i dag i forhold til det som var for 15-20 år siden? Informantene har en subjektiv oppfatning av at det er færre ansatte på patruljen i dag fremfor det det var tidligere. Jeg har forsøkt å få dokumentert dette i form av tallmateriale uten at det har lyktes meg. Når POD regner operative personell innebefatter dette alle som er IP4 godkjent og ikke spesifikt hvem som jobber på patruljeseksjonen. Som beskrevet tidligere så er det å være operativ ikke likestilt med å være på patruljen. Det er viktig her å presisere at på 90-tallet var det ikke krav om at en skulle være våpengodkjent for å være på patrulje seksjonene, dette kom først rundt 2000. I 2012 var flere operative våpengodkjente enn det som er ansatte på patruljen, dette fordi ansatte på etterforskning måtte jobbe hver tredje helg og enkelte nattevakter for å dekke opp turnusen.

*«kampen om de få jobbene på patruljen er tøff, det kan være 400 søkere på to stillinger, så konkurransen er hard. Når jeg ikke har vært på patruljen den siste tiden og ikke oppdatert så er det andre som står sterkere»*

Informantene som har kortest erfaring fra patruljen forteller at for å få fast stilling etter PHS var det å søke stilling ved etterforskning eneste alternativet. De forklarer at det gjelder mange nyutdannede politi, det gjelder både kvinner og menn. De oppfatter at menn er nok litt mer utholdende enn kvinner i forhold til korte engasjement på patruljen. Begge beskriver at de ønsket å jobbe på patruljen, men på patruljen var det kun korte engasjement og stor usikkerhet i forhold til stilling. For å sikre seg og sørge for at de fikk fast stilling så søkte de seg til etterforskning. Begge opprettholdt IP status i håp om å få fast stilling på patruljen på sikt, men de erfarte at de

kom lenger og lenger bak i innstillingene på de jobbene de søkte. Etter hvert ble kollegaer med kortere ansiennitet ansatt, begge tilskriver at dette dreier seg om at de andre hadde lenger erfaring på patruljen enn dem. De trekker frem at de føler at de andre ble prioritert selv om de hadde kortere ansiennitet, det var patruljee erfaringen som ble vektlagt. I starten ble de innkalt på intervju, men etter hvert ble de ikke innkalt på intervju og til slutt så sluttet de å søke på stillinger på patruljen.

*«andre tok korte vikariater på patruljen og da opparbeidet de seg erfaring, som etter hvert medførte at de gikk foran meg på lister og søknader til stillinger på patruljen. Det er sikkert fordi de var flinkere enn meg og hadde det operative litt mer ferskt»*

Alle informantene er tydelige på at dersom de kunne velge, ville de ha jobbet operativt. Som beskrevet over så er en av årsakene at noen av informantene har valgt å sikre seg fast jobb fremfor å velge korte vikariater på patruljen. Dermed har muligheten for fast stilling og stabilitet påvirke valget deres, ikke ønsket om å jobbe med etterforskningsfaget. De to som har jobbet kortest beskriver også at de etter ganske kort tid ikke blir prioritert, eller ikke vurdert som konkurransedyktige til faste jobber på patruljen. De beskriver at for dem fremstår det som at de ikke har fersk erfaring fra patruljen selv om de er IP godkjente. Da er en tilbake på debatten om kompetanse og hvordan en vektlegger kompetanse. Skal det vektlegges ansiennitet totalt, eller ansiennitet ved patruljeseksjonen. I dag hvor det å jobbe på patruljen innebærer mye etterforskningskompetanse og politiarbeid på stedet, hvordan vektlegges dette i forhold til patruljee erfaring. Om en skal vurdere dette opp mot de to informantene forteller kan det tyde på at etterforsknings kompetanse for å gjøre et godt arbeid knyttet til politiarbeid på stedet ikke vektles like høyt som andre patrulje egenskaper. Dette kan man anta dreier seg om taktikk, våpen og fysikk? Dermed vil måten kompetansevurderinger gjennomføres på kunne bidra til segregering og ressursargumentet at kvinner er viktig fordi de tilfører med nye perspektiver og problemløsninger blir ikke veid og vurdert i ansettelser (Teigen, 2006, s.195). Spørsmålet en kan stille seg, hva ligger til grunn for vurdering av en rettferdig utvelgelse?

### 5.6.2 IP-4 status og barselpermisjon

Flere av informantene trekker frem at det bør tilstrebes at en starter på patruljeseksjonen rett etter politihøgskolen. De argumenterer for at dersom en starter ved etterforskningsseksjonen, så blir

terskelen større og vanskeligere for å kunne begynne på patruljen. Dette samme trekkes frem fra dem som har vært på patruljen en stund før de startet på etterforskning, terskelen for å kunne returnere til patruljen blir høyere og vanskeligere etter en kort stund.

*«Det blir vanskeligere å få tatt IP godkjenning, da ledere på etterforskning ikke prioriterer det så lenge en ikke har behov for IP godkjenning når en er på krimmen. Dermed er det vanskelig å komme tilbake til patruljen.»*

Informantene trekker frem at det også er utfordrende å opprettholde IP4 status for dem som har saksansvar på etterforskningsseksjonen, tidsbruken knyttet til det å beholde IP4 status lar seg ikke forene med saksansvar. Kombinasjonen med IP4 trening på 48 timer og Obligatorisk årlig opplæring (OÅO) på 48 timer for de som er på etterforskning blir for omfattende og dermed lukkes døren til IP4 godkjenning. OÅO er 48 timers obligatorisk trening for personell på etterforskning, som innebærer obligatorisk etterforskningsrelatert kompetanse. Dersom en både skal være IP4 godkjent og gjennomføre OÅO så blir det for mye fraværet, totalt 96 timer i løpet av et år og dette påvirker leveransen på etterforskning som flere av informantene beskriver. Noen av informantene beskriver da at de føler at de når de har begge deler så blir de halvgode i alt de gjør og dermed blir det IP4 statusen som velges bort så lenge de er på etterforskning.

Om en ser på utviklingen i politiet så har det blitt et høyere kompetansekrav for å kunne jobbe både på patruljeseksjonen og på etterforskningsseksjonen. Tidligere kunne en jobbe på patruljen uten å være IP godkjent, og det er flere andre kompetansekrav enn bare IP godkjenning en må ha for å jobbe på patruljen. De økende kravene viser muligens at det å jobbe på patruljen ikke lenger er en generaliststilling, men at det er blitt mer og mer en spesialiststilling. Det er mer knyttet til teknologien ved å arbeide på patruljen enn tidligere, og eksempelvis samband er annerledes. Informantene beskriver når det er lenge mellom hver vakt, så glemmer de hvordan samband fungerer og hvordan de bytter til forskjellige tale-grupper. Dette forsterker usikkerheten, og gjør sammen med flere andre ting, at de føler at de ikke mestrer det operative faget.

Alle informantene, med unntak av en, har barn og har vært i barselpermisjon. Samtlige beskriver utfordringen med å komme tilbake, de beskriver leders manglende vilje for å tilrettelegge for å komme tilbake etter permisjon. De trekker frem at når de kommer tilbake så er de ofte ikke IP4 godkjente og må ha det før de kan tilbake på patruljen, da det er et krav om minimum IP4 status.

Det er kun et av de seks politidistriktene som har et system som tilrettelegger for å få dem IP godkjent så raskt som mulig etter tilbakekomst fra barsel. Det er også bare dette politidistriktet som har fokus på å få personell tilbake og «opp på hesten» så raskt som mulig når ansatte har hatt lengere tids fravær enten i form av barsel, sykemelding eller permisjon. Dette politidistriktet tilrettelegger for godkjenningsskyting, innføringsdager og at en kjører som tredjeperson på patruljen i noen dager. De øvrige ser ut som de løser det med å tilbakeføre personell til etterforskning i påvente av at de skal bli IP godkjent. Det vil si alt fra 3-9 mnd for den ansatte. Flertallet av informantene ble bedt om å gå på etterforskning i påvente av at de kunne følge IP trening og bli godkjent. Når informantene er spurt om de har kunnskap om retningslinjene fra POD er det kun en av informantene som kjenner til retningslinjene.

Om en ser på rundskriv fra POD (2008) beskrives det at:

*«det kan tilrettelegges for trening i permisjonstiden dersom de uttrykkelig ønsker det. Det presiseres at en slik adgang til trening i permisjonstiden ikke fritar det enkelte politidistrikt i å tilrettelegge trening ved tilbakekomst».*

Det beskrives videre:

*«I tilfeller hvor polititjenestepersoner returnerer etter permisjon/fravær fra politistilling på inntil 18 måneder, kan politimesteren godkjenne vedkommende for bevæpning, inntil første ordinære godkjenningsprøve, eller maksimalt inntil 6 måneder»*

Hun som kjente til retningslinjene er tillitsvalg, og har brukt retningslinjene for å fortsette på patruljen etter at hun kom tilbake fra barselpermisjon. Denne informanten beskriver at for henne var det en kamp hver gang hun returnerte fra barselpermisjon. Arbeidsgiver la ikke til rette for at hun skulle bli godkjent og leder forlangte at hun skulle på etterforskning.

*«Når jeg konfronterte dem med retningslinjene fra 2008 så fikk jeg til svar at de ikke kunne forholde seg til så gamle retningslinjer. Jeg ble fly forbanna, og tenkte at jeg heller slutter i politiet enn å slutte på patruljen, det er det jeg kan og det er der jeg er god. Det skal sies at jeg henvendte meg til POD og da fikk jeg støtte og da ordnet det seg når jeg kom tilbake fra barsel.»*

Hun trekker frem at det provoserte henne enda mer at en kollega som hadde vært ute av etaten lenger en hun var i barsel permisjon gjennomførte skytegodkjenning dagen etter at han kom

tilbake og var ute på patrulje dagen etter. Denne informanten er en av de to som fremdeles jobber på patruljeseksjonen.

I henhold til Statens personalhåndbok og HMS håndboken for politiet, skal ledere i utgangspunktet ha en samtale med de som går i permisjon for å avklare hvordan arbeidsgiver best kan tilrettelegge for tilbakekomst etter permisjon. Kun en av dem har hatt samtale med leder for å planlegge og tilrettelegge retur etter permisjon hvor det settes søkelys på hva og hvordan en skal best mulig få en overgang som møter behov for å føle at en mestrer. Hun er en av de to som fremdeles jobber operativt. Hun er ganske tydelig på at dersom arbeidsgiver ikke hadde vært så dyktig og imøtekommende med tanke på å ta henne tilbake på en god måte, så hadde hun sluttet i politiet. Begge disse to beskriver at for dem er det uaktuelt å jobbe med etterforskning. De trekker frem at turnusarbeid som gir dem muligheten for å være sammen med barna på dagtid er et gode som de ikke ønsker å miste.

De informantene som blir «tvunget» på etterforskning i påvente av IP4-status, beskriver de at de føler mindre og mindre mestring og dermed ender med å velge bort patruljetjenesten.

*«At en ikke er god og mestrer etterforskning får ikke de samme konsekvensene som det kan gjøre på patruljen. På patrulje risikerer du å måtte ta beslutninger i løpet av et sekund som kan få store konsekvenser da må du føle at du mestrer det, på etterforskning kan du mer sitte og analysere og vurdere om det er bra».*

Flere av dem beskriver at dersom de kunne velge, så hadde de fortsatt på patruljen. Ved å fortsette på patruljen hadde de fått opprettholdt IP trening og dermed følt mer mestring og trygghet i forhold til oppdragsløsning, og som hun ene sier da hadde jeg fortsatt vært «politi». Noen av dem trekker frem at de føler at de mistet politiidentitet når de ikke var på patruljen lenger. Dette sammenfaller med Finstad (2005) sine funn, hva som er forestillingen av hva som er «ordentlig» politi.

En av informantene beskriver stor frustrasjon ved tilbakekomst fra barselpermisjon. Hun har IP3 status og ble sendt på etterforskning i 9 mnd når hun kom tilbake i påvente av at hun skulle få gjennomført IP treninger. Dette syntes hun var veldig rart og en dårlig utnyttelse av en IP3 ressurs, hun så ikke logikken i det at hun måtte vente 9 mnd. Denne informanten hadde bedt om å få kjøre igjennom all IP4 treningen på fem dager med en gang hun kom tilbake fra

barselpermisjon. Hun hadde også bedt om å få kjøre som tredje mann på bil i fem dager for å få kontroll på utstyr og gjøre seg kjent med nye systemer og innlogginger, men leder hadde avslått dette. Denne informanten tenkte at det var bedre å bli IP4 så hun kunne være på patruljen og følge IP3 treningene for å bli IP3 igjen. For henne ble valget å bli på etterforskning videre, da hun følte dårlig samvittighet uansett hva hun gjorde. Gikk hun på IP trening, så ble det restanse på saker og hun fikk dårlig samvittighet overfor leder på etterforskning og de impliserte i sakene. Når hun ikke gikk på IP trening ble hun dårligere i det operative og følge mindre mestring og følte hun opptok en IP3 plass. Så hun endte med å velge bort IP trening og bli værende på etterforskning.

*«Altså det var jo ikke mitt valg at jeg ikke fortsatt på patruljen»*

På spørsmål om å få dem tilbake til patruljen beskriver alle det som utfordrende, nesten umulig å returnere til patruljetjenesten. De tenker da på det å bli IP godkjent igjen. Informantene opplever at når du først har kommet på etterforskning og du ikke er IP godkjent lenger så prioriterer ikke etterforskningsleder å sende deg på IP trening slik at en skal ha mulighet til å søke patruljetjenesten. De trekker frem at når du har vært på etterforskning så er du ikke prioritert til stillinger på patruljetjenesten fordi en ansees som ikke oppdatert på faget og kan ikke ut å kjøre før en er IP godkjent. Dermed blir det slik at døren lukkes når en har begynt på etterforskning, veien tilbake fremstår som vanskelig om ikke omtrent umulig. Dette var noe annerledes før krav om IP godkjenning på patruljen kom. Da kunne en være på patruljetjenesten uten å være IP godkjent, det kan en ikke nå.

Trygghet og mestring er gjennomgående hos alle informantene, og de relaterer det til IP4 status og det å kjøre på patrulje. Når de snakker om trygghet dreier det seg ikke om at de føler seg utrygge, men at de ønsker å føle trygghet på at de mestrer oppdrag som kommer i patruljen. De beskriver en følelse av manglende mestring i starten av tjenesten, altså som å komme rett ut fra PHS eller er B2 student. De beskriver at de får den samme følelsen når de kommer tilbake på patruljen etter barselpermisjon eller er på etterforskning og skal jobbe hver tredje helg.

*«Jo lenger tid det går mellom hver gang en er på patruljen jo mer føler en seg som en student, det blir litt sånn at man føler seg dårligere og dårligere operativt»*

Informantene blir i et oppfølgingsspørsmål spurt om mestringsfølelsen og tryggheten i forhold når de startet på etterforskning. De beskriver at de da følte at de ikke var gode og ikke mestret det på samme måte som på patruljen. Det de trekker frem her er tidsaspektet, en har bedre tid til å vurdere og analysere kontra det en har patruljen hvor en risikerer å må ta en beslutning på et sekund. De opplyser at på etterforskning ble de bedre og mestret det og følte trygghet, på samme måte som de mener de ville ha gjort om de hadde jobbet ved patruljen. Flere av dem signaliserer at de ikke ønsker å være IP4 godkjent lenger da de føler at de ikke mestrer det og føler ikke trygghet ved egen kompetanse på patruljeseksjonen. Flere av dem må være IP4 godkjent fordi de må være med å dekke turnusen tredje eller fjerde hver helg, men de beskriver at de ikke er komfortable med det fordi de ikke vedlikeholder kunnskapen med å kjøre patrulje.

*«Det er ikke så farlig, ute kan det stå om liv lissom, men på etterforskning er det ikke så ille. En har tid til å vurdere og se etter feil. Det er ikke de store feilene en kan gjøre som går utover mange andre.»*

Dette kan nok sikkert diskuteres i lys av eventuelt justismord, men det fremstår mer som at informantene henviser til tidsaspekter mer enn det å gjøre feil. På patruljen er det vanskeligere å rette opp en feil som skjer i løpet av et sekund. På etterforskning kan en bruke bedre tid. De beskriver det å jobbe på patruljen som utfordrende, man må kunne mange forskjellige ting og en må være kunnskapsrik. En skal kunne veldig mye av alt. Informantene som har kortest tid etter PHS er tydeligere på dette med usikkerhet. På spørsmål om de oppfattet at det også gjaldt guttene, så trekker de fleste informantene frem at de føler ikke det, men at de som person stiller høye krav til seg selv og at de ikke ønsket å være dårlig og er redd for å feile. Det er gjennomgående hos alle at de ikke ønsker å være dårlige, de vil være gode.

En av informantene som fremdeles er operativ beskriver at en mannlig kollega gav utrykk for at hun ikke kunne bli IP3, da ble hun forbannet og bestemte seg for å bevise at det kunne hun. Det som er interessant er de to som er operative beskriver at de har måtte kjempe for å være operativt. De har begge fått direkte eller indirekte tilbakemeldinger eller kommentarer på at de ikke kan eller at de bør finne på noe annet. Disse kommentarene fremstår som at det har fungert stikk motsatt av hva mulig effekt skulle ha, de har bestemt seg på å bli veldig gode og veldig dedikerte. De har hatt søkelys på å trene og øve på det operative faget. En av disse to informantene sier veldig tydelig at hun ville bevise at hennes mannlige kollega han tok feil.

Begge har hatt fokus på å bli god, kjenne på mestring og trygghet i faget for å bevise at det er på patruljen hun hører til.

### 5.6.3 Turnus, småbarn og tilrettelegging

Det som er litt interessant er at flere av informantene trekker frem at en bør jobbe på det operative før en får barn. Begrunnelsen for at det må gjøres før en får barn er at det fremstår som nesten umulig med turnustilpassning, eller at gjeldende ledere ikke ser den muligheten for redusert arbeidstid eller turnustilpassing på patruljen og at fra informantenes perspektiv så er 100% turnus og småbarn er utfordrende. Dette er hva Cha (2013) trekker frem som kjønnssegregerende i arbeidslivet, dette med turnus og skiftarbeid kombinert med å være småbarnsforeldre. Cha trekker også frem at denne type segregering er mer fremtredende i mannsdominerte yrker. Den ideelle arbeidstaker er den som er «villig» og «kan» til å jobbe når arbeidsgiver har behov. Familie-arbeidskonflikten er vanskelig å løse på en kjønnsnøytral måte (Cha, 2013, s.161).

Dette med turnus kan ha flere sider, Er begrunnelsen at ledere ikke evner, ønsker eller har mulighet å tilpasse turnusen eller gi redusert arbeidstid, eller er det andre ting som påvirker valget? Om en ser på hva Moland & Bråthen (2019) fant så fremkommer det at kvinner ofte syntes det er vanskeligere en menn å kombinere heltidsstilling sammen med det å ha små barn. Dette sammenfaller med Åkerstedt og Kecklund (2016) sin forskning på hvilken arbeidstid og skiftordning som er mest utfordrende for enkelt individer. Der kommer det frem at kvinner syntes at treskifts ordningen er mer utfordrende enn menn. Det kommer også frem at arbeidstid som ikke er forutsigbar, og at en på kort tid må endre arbeidstid, er det som fremstår som en tilleggsbelastning. De trekker frem at dette kan være familierelatert og handler om planlegging og kontroll (Åkerstedt & Kecklund, 2016, s.323). At det er kvinner fortrinnsvis som syntes at dette er vanskelig kan muligens også henge sammen med konkurrerende dedikasjon, og hva en selv antar at samfunnet forventer (Lundberg & Werner, 2016). Det blir en logikk som en har knyttet til seg selv som individ, en logikk som organisasjonen har og en logikk på samfunns nivå (Thorton et.al., 2012)

Når en ser på Norberg (2018) sin forskning så ser en at leder mener at det er vanskelig med turnustilpassning på patruljen. Noen ledere mener at det er umulig å ikke jobbe 100% på patrulje.



*«Arbeidstidsorganisering på ordensavdelingen, med døgnturnus, uforutsett overtid og manglende mulighet for redusert arbeidstid, ser ut til å være en viktig del av forklaringen på hvorfor kvinner med barn slutter i ordenstjenesten» (Nordberg, 2018, s.382).*

Noen av informantene beskriver også at de fikk andre verdivalg etter at de fikk barn, de ønsket ikke å ta risikoen for å bli skadet noe flere av dem mener er større sannsynlighet for på patruljetjenesten fremfor på etterforskning.

Et annen del av verdivalget var at de ønsket mer tid sammen med barna. Informantenes preferanser forandrer seg fra jobb og karriere, til at de fortsatt ønsker å arbeide, men de er kommet til et veiskille hvor de ønsker å prioritere barn og familie (Hakim, 2000). Det som er interessant, sett i lys av dette, så trekker de to informantene som fremdeles jobber operativt, turnus frem som ubetinget positivt. De beskriver at de får tid sammen med barna på dagtid og ikke bare kvelder og ettermiddager. De trenger ikke å stresse for å levere og hente i barnehage og kun få noen få timer sammen med barna før leggetid. Det må trekkes frem at disse to har fått fleksibel og tilrettelagt arbeidstid for at familiekabalen skal gå opp nå mens de har småbarn. De er begge klar på at det skal bort så snart de vurderer at det ikke er behov. Så den familiære utfordringen med å jobbe turnus som de andre beskriver, kjenner ikke disse to seg igjen i. De ser det heller som en fordel. Men det er på grunn av at de har fått tilrettelagt arbeidstid slik at de kan fortsette å jobbe på patruljen. Som beskrevet over, var disse to også helt klare på at de hadde sluttet i politiet dersom det ikke hadde latt seg løse. Det er gjort en del forskning knyttet til turnusarbeid og politiet. Et av funnene her er individets mulighet til å påvirke egen turnus og arbeidstid gjør situasjonen i en sosial kontekst lettere og en holder ut lengre med skiftarbeid og det har en god helse effekt. De beskriver også at unge er mer positive til dette med å påvirke egen arbeidstid, og de knytter dette til at det kan henge sammen med familie og det sosiale utenfor arbeidstid (Eriksen & Kecklund, 2006, s.281 og 285; Kecklund et.al, 2008, s.570).

Norbergs forskning beskriver også at ledere mener at kvinner slutter som et resultat av individuelle valg, de slutter fordi de får barn og det fremstår ikke som forenlig med 100% turnus. Alle mine informanter som har sluttet på patruljetjeneste beskriver at dersom de hadde fått turnustilpasning når man har småbarn, ville de nok ha blitt værende på patruljeseksjonen. Flere av informantene er også samboer eller gift med kollega, noe som gjør det enda mer utfordrende med 100% turnus. Der fremstår det som de velger den institusjonelle logikken knyttet til hva som

forventes og antas for kvinner at de skal ta valget å prioritere barn og familie. Det er som Beauvior beskriver, at kvinner er med på å befeste de myter og forventinger som knyttes til kvinner, at hennes plass er i hjemmet og familien (Bondevik & Rustad, 2006, s.50-51).

*«Jeg har en mann som er hakket mer operativ enn det jeg er. Jeg tror det hadde blitt vanskeligere for han enn det var for meg, men hvis jeg kunne velge fritt så hadde jeg valgt det operative»*

En av informantene som er gift med en kollega hvor er begge på patruljen, nevner at det fungerer fordi lederen er veldig forståelsesfull og ser viktigheten av at begge får tidvis tilrettelagt arbeidstid. De fleste av informantene trekker frem at dette med manglende turnustilpasning og redusert arbeidstid som et hovedmoment til at de sluttet på patruljen, i tillegg til IP4 problematikken. Det er valget i forhold til familien, følge opp barn og at de merker at de har andre verdivalg. Dersom de skulle ha kommet tilbake på patruljen er de klare på at turnustilpassing eller redusert arbeidstid måtte plass. Flere av informantene er gift med kollegaer og ser det som veldig utfordrende med to på turnus og da er det tydeligvis dem som kvinner som velger til slutt å jobbe dagtid.

*«Det var det med «kabalen» som var avgjørende, det var ikke sånn at jeg hadde lyst til å slutte på patruljen, men det var totalpakken som skulle fungere med to på turnus.»*

Manglende vilje fra ledere til å gi turnustilpasning eller mulighet for deltid blir en negativ spiral. De sju informantene som nå er på etterforskning, oppfatter som at turnustilpassing ikke har vært en mulighet og de er ukjent med at andre kvinner i deres politidistrikt har fått tilpasset turnus. Ved behov for redusert stilling, ammefri eller liknende så er det etterforskning som fremstilles som alternativet. Flere av informantene trekker frem at de har forståelse for lederens utfordring, da det er lite folk og patruljetjenesten er ressursmessig sårbar. Kvinner som arbeider i mannsdominerte yrker, har større sannsynlighet for å slutte i yrket i motsetning til kvinner uten barn. Årsaken knytter seg ofte til arbeidstid og familieansvar. Sannsynligheten for å slutte øker dersom turnusen også innebærer mye overtid og uforutsett arbeidstid. Oppsummert så er turnus, overtid og uforutsett arbeidstid kjønnssegregerende på grunn av at kvinner tar omsorgsvalget (Cha, 2013, s.171-175).

Så lenge det problematiseres i forhold til mulighet for turnustilpasning og deltidarbeid forsvinner kvinner fra patruljen, noe som igjen gjør at de ikke opparbeider seg den kompetansen de trenger for å være konkurransedyktige til operative lederstillinger. Denne problematikken er ikke ukjent, den ble kjent allerede gjennom AFI rapporten fra 1992. Det skal ha vært nedsatt en arbeidsgruppe som skal ha kommet med forslag til tiltak, som jeg tidligere har nevnt har det ikke lyktes meg å finne dokumenter til denne arbeidsgruppen. Det som er kjent er at Justisdepartementet bidro til at det ble etablert kvinnenettverksgrupper i alle politidistrikt. I 2008 kom et skriv fra POD som gav retningslinjer for hvordan en skulle ta kvinner tilbake da det var kommet endringer i form av krav om våpengodkjenning for å jobbe på patruljen. En kan jo faktisk stille spørsmål om det er som Gundhus (2006, s.137-138) beskriver at den institusjonelle logikken i etaten er så sterk at på tross av skriv fra POD så velger en selv hva og hvordan en skal gjøre ting og en viser motstand til å endre fordi det ikke passer inn i de kulturelle normene.

Hva må til for å gi ansatte mulighet for deltidarbeid på patruljeseksjonen? Nå fremstår det som det er den enkelte leders velvilje og ønske. Jeg vet fra min periode på patruljeseksjonen og som leder på avdeling med treskiftturnus at det er mulig å jobbe redusert og få tilpasset turnus. Jeg hadde flere kvinnelige kollegaer som jobbet 50% og delte en 100% stilling og jeg hadde ansatte som hadde turnustilpasning og jobbet redusert. Etaten kan faktisk ikke være seg bekjent av at dette har vært et kjent problem siden 1992 og at vi ennå ikke har greid å finne en løsning. Politiet sier at de skal være en lærende organisasjon, her bærer det ikke preg av vilje til å lære av tidligere kunnskap og forskning. Informantene er tydelige på at dersom arbeidsgiver hadde synliggjort muligheten for turnustilpasning eller deltid i småbarnsperioden, ville de ha valgt å bli i det operative. Det ville gitt dem en følelse av å være ønsket og ikke en belastning. Dette er et problem når ledere på den ene siden oppfatter det som negativt at kvinner søker seg til etterforskning, de oppfatter ikke interesse for etterforskningsfaget som primær årsak til valget, men familietilpassing. Samtidig problematiserer ledere dette med deltid og turnustilpasning (Norberg, 2018, s.382). Det kan fremstå som dobbeltkommunikasjon, vi ønsker kvinnene, men vi gjør ikke det som forskning har vist at kvinnene trenger for å bli.

## 5.7 Informantenes anbefaling

Informantene ønsker ikke kvotering, de ønsker å konkurrere på lik linje med menn. Dette kommer også frem i Jon (2020) sin artikkel om kvinner i UEH, politikvinner ønsker ikke å bli

kvotert. Mine informanter trekker frem at dersom det står likt mellom en kvinne og en mann kan en for å få balanse prioritere kvinnen, men kun da. Dette er som beskrevet av Teigen (2006) i boken til Lorentzen og Muhleisen (2006, s.187) som *Fortrinnsrett*, det vil si at søkere som er underrepresentert i form av kjønn skal foretrekkes ved tilnærmet like kvalifikasjoner, eller når to søkere står kvalifikasjonsmessig likt.

Flere av dem er tydelig på at det bør jobbes for å rekruttere kvinner inn i patruljen så tidlig som mulig, før de får barn og at det må jobbes for å beholde dem etter at de har fått barn. En av informantene forslår at det burde være obligatorisk å være på patruljen umiddelbart når en er uteksaminert fra PHS

*«kvinner som tidlig i karrieren har kommet på etterforskning har blitt der fordi veien tilbake til patruljen er så lang. Når en mister IP godkjenningen så er egentlig løpet kjørt.»*

Informantene mener at det må flere folk på «bunntinjen» på patruljen slik at ledere har rom for å tilrettelegge turnus både for kvinner og menn.

Flere av informantene trekker frem avklaringssamtale med leder før, under og når en kommer tilbake i forbindelse med barselpermisjon. Det de trekker frem da er hvilke behov leder har, men også hvilke behov den ansatte har. De ønsker en avklaring av når en kan få IP trening etter permisjon eller avtale å delta på IP trening mens en er i permisjon. Noen beskriver at arbeidsgiver pålegger dem å komme på IP trening mens de ammer og har permisjon, noe som for noen av dem er vanskelig. De tenker at slike ting kunne vært avklart i forbindelse med en samtale og funnet en løsning som begge parter kunne ha levet med.

*«for å få lov til å komme tilbake i operativ stilling etter permisjon, må de ta et oppfriskningskurs mens de har permisjon, samtidig som de ammer. Hvis de ikke gjør det må de inn på etterforskning når de kommer tilbake fra permisjon. De får beskjed om at det går ikke å tilrettelegg for ammefri når man er på patruljen»*

De to informantene som kjenner til retningslinjene fra POD mener at det hadde fungert bedre om retningslinjene fra POD fra 2008 hadde blitt fulgt. Disse retningslinjene beskriver hvordan arbeidsgiver skal forholde seg. Det er krevende for ledere å følge opp dette, men informanten er sikker på at det ville ha medført at flere hadde blitt i det operative. En av informantene som er på patruljene er helt klar på at for henne var dette suksessfaktoren at arbeidsgiver var så tro til

retningslinjene fra POD. Det ble gjennomført avklaringsamtale før, under og i det hun kom tilbake. Det ble laget et godt opplegg for å få henne opp og gå på jobb de første ukene hun kom tilbake etter permisjon.

Flere av informantene trekker frem en intensiv uke umiddelbart når de kommer tilbake for å bli IP4 godkjent, få taktikk og våpen i fingrene igjen og for å gjøre seg kjent med utstyr og nye systemer før de starter opp. Det trekkes også frem mulighetene for å kjøre som tredje mann på bilen i en kort periode for å kjenne på tryggheten og mestring i faget.

Begge de to som fremdeles er operative har fått kjøre som tredjemann på patruljen når de kom tilbake. I tillegg har de hatt innførings dager med våpen godkjenning. Begge signaliserer at det har vært med på å gi dem kontroll på utstyr, systemer og alt som en skal håndtere på patruljen. Det har også gitt dem følelse av mestring og de har unngått følelsen av utrygghet. I det ene distriktet var det et system for mottak av dem som kommer tilbake fra permisjon, i det andre distriktet måtte informanten krangle med ledelsen og faktisk gå så langt at hun måtte involvere POD for å få belyst at de ikke fulgte retningslinjene fra POD (2008).

AFI rapporten fra 1992, s.69 sier som følger:

*«Tallene viser at den manglende tilrettelegging etter hvert blir synlig og vanskelig å håndtere lokalt ettersom andelen kvinner i etaten øker. Valget i fremtiden synes enkelt: enten å redusere inntak av kvinner på politiskolen, eller ta konsekvensen av at en gradvis økende antall yrkesaktive politi er kvinner i reprodutiv alder».*

*«hovedkonklusjonen må bli at kvinner i politi- og lensmannsetaten finner arbeidet interessant og utfordrende, at de i hovedsak trives og at de ønsker å forbli i etaten om forholdene legges til rette for dem»*

Funnene i AFI rapporten s.37 sier at grunnen til at kvinner slutter er det familiære og ikke arbeidsmiljø. Det er det samme som jeg har funnet, og det er det samme som trekkes frem som en viktig årsak fra mine respondenter at de kunne tenke seg tilbake. Det er det sosiale og kollegiale. Arbeidstiden trekkes fram hos Danielsen og Reiersen (2010), Wathne (1996 og 2016) og AFI rapporten (1992) det er familievalget og manglende mulighet for fleksible arbeidstid eller deltid.

I AFI rapporten (1992) trekkes det frem behovet for fleksible arbeidstidsordninger og mulighet for deltidsarbeid i perioder. De ønsker også oppfriskningskurs etter lengre fravær fra yrket, da knyttet til barselpermisjon, permisjon eller sykdom. De trekker frem at det er viktig å få tilbake selvfølelsen og sikkerheten når de har vært ute av systemet en stund og dermed viktig med oppdatering (s.63). Det er det samme som informantene mine kommer med, de vil ha tilbake selvfølelsen og sikkerheten når de har vært ute av systemet en stund.

Informantene i AFI rapporten trekker også frem at det må jobbes aktivt for å rekruttere og beholde kvinner på patruljen, de ønsket ikke å være en «ensom svale» eller «Tokens» som beskrevet hos Wathne (2016). De som jobbet sammen med andre kvinner trekker frem dette som positivt, tilsvarende det mine informanter gjør.

Om en skal summere mine informanternes anbefaling kort er det rask IP4 status og operativ trygghet etter barselpermisjon, avklaringssamtale og mulighet for turnustilpassing eller deltid.

## 6. Avslutning

Informantenes svar viser at det på noen felt har vært en positiv utvikling for kvinner i politiet. De føler seg likestilt og verdsatt, de føler ikke at mannlige kollegaer ser på dem på en annen måte. De opplever at deres arbeid og verdi inn i politiet er likestilt. Det er veldig positivt, og det viser at politiet har fulgt med i deler av likestillingstiden. Bakgrunnen for at jeg sier deler, er at likestillingen ikke har fulgt med i hele etaten og over alt.

Informanten føler seg likebehandlet og de føler seg ikke diskriminert, hverken av kollegaer eller av ledere. Det som er interessant er at de under spørsmål knyttet til turnus og arbeidstid kommer med eksempler på forskjellsbehandling. Da i form av at menn får tilpasset arbeidstid for å være på patruljen, mens flertallet av dem må på etterforskning når de har tilsvarende behov for å tilpasse arbeidstiden. Her er det ledere som forskjellsbehandler og som det fremstår at har forskjellige regler for kvinner og menn. I Nordbergs (2018) sin forskning sier lederne at det er fordi mennenes behov for tilpasning er kortere enn kvinnenes. Det fremstår på bakgrunn av informantenes svar at lederne syntes at lengden på turnustilpassing er problemet, det er mulig men i lys av mine funn og Nordberg (2018) sin forskning så viser ledere generelt liten vilje til å tilrettelegg for å beholde kvinner. To av mine informanter viser at det lar seg gjøre, men de trekker frem at de har ledere som ser løsninger, som viser at de ønsker dem og som tilrettelegger og tilpasser arbeidstid. Det fremstår som at det organisasjonen og lederens institusjonelle logikk, historien og kulturen som reproduseres, en gjør som en alltid har gjort. Informantene signaliserer at lederne har manglende evne til å tenke nytt og bruke de systemene vi allerede har i politiet for å lage individuelle turnuser. Med denne manglende viljen fra ledere så signaliserer de at det egentlig ikke er behov for så mange kvinner på patruljen. Behovet er ikke stort nok og prekært nok til at de gjør en innsats for å beholde dem på patruljen. Dette fremstår som organisasjonens holdning og kultur at kvinner på patruljetjenesten oppfattes som en politisk greie og dermed velger en ikke bruker så mye energi på å beholde dem. Når en sammenfatter hva informantene, sier så ligger mye av nøkkelen hos lederne. Lederens faktiske vilje til å gjøre noe og se verdien av å ha kvinner på patruljen og da er det ledere på alle nivåer. Det må faktisk bli slik at systemene som er må gjennomføres, det kan ikke være valgfag.

Alle informantene sier at de begynte i politiet fordi de ønsket å arbeide i det operative, og de sier at dersom de hadde kunne velge så hadde de fortsatt i det operative. Så hvorfor fortsetter de ikke da?

Hvorfor forsvinner de? Det er tre hovedgrunner som trekkes frem, det er mulighet for fast stilling, IP4 status og fleksibel arbeidstid og turnus.

Om vi tar dette med fast stilling først så er det utfordrende for alle nyutdannet politi i dag og det har vært det i flere år. Informantene trekker frem at for å sikre seg fast stilling så tar de det de får og da gjerne på etterforskning. Utfordringen her er at de beskriver at de dermed føler at døren til patruljetjeneste lukkes på bakgrunn av at de mister IP4 statusen. Det andre er at når de har vært på etterforskning en kort tid, beskriver de at de ikke lenger fremstår som konkurrenter på stillinger fordi de ikke har frisk og ny patrulje erfaring. Dette med faste stillinger er vanskelig å gjøre noe med, men knyttet til rekruttering er det mulig ledere må tenke nytt og ta innover seg at patruljetjenesten i dag er mye mer kompleks og at det faktisk er en fordel med etterforskningsbakgrunn. Informantenes svar indikerer at ledere nok en gang er nøkkelen, og at de som er ledere i dag muligens ikke har samme forståelsen og erfaringen av hvor viktig etterforskningsfaget er i patruljetjenesten? Om jeg skal trekke parallellen til meg selv, så var ikke etterforskningsfaget like viktig når jeg var på patruljen som det har blitt de siste ti årene. Dermed har ikke jeg heller den beste forutsetningen til å vite hvor viktig det er, men jeg vet at det har større betydning i dag enn når jeg sluttet på patruljen for ti år siden.

Den andre årsaken som trekkes frem er utfordringen med å opprettholde eller få tilbake IP4-status etter permisjon, dersom en ønsker å tilbake til patruljen. Informantene selv har her forslag til tiltak. Det er å lage system for retur, det er å presisere skrivet fra POD (2008) og lage klarere føringer for hvordan det skal gjøres. Det er å lage noen klare føringer for hvordan en forholder seg til skrivet og disse føringene bør beskrive hvordan ledere skal håndtere det før, under og etter permisjon. Når en ser på hva informantene sier så er det lederes vilje og individuell fortolkning av skrivet og retningslinjene fra POD, og det kan fremstå som den enkleste løsningen er å sende dem på etterforskning da det krever minst av dem som ledere. Det skal sies at kravet om IP status har kommet i nyere tid, frem til -90 tallet var ikke dette et problem og dette kravet var ikke et ekstra hinder for å være på patruljen.



Den tredje årsaken er at når informantene får barn så beskriver de at de har behov for turnustilpasning, om manglende mulighet eller vilje til dette blir dermed årsaken til at de forlater patruljetjenesten. De kan jobbe redusert eller tilpasse arbeidstiden på etterforskning, og det er ikke så mye uforutsett overtid som gjøre at de ikke kan følge opp familie og fritid. Dermed er det familie dedikasjonen som blir viktigst og de ofrer jobb og karriere for familien.

At utfordringen med turnustilpasning og redusert arbeidstid fremdeles er et problem er nesten litt underlig. Bakgrunnen for at jeg syntes det er underlig er at dette er et problem som er belyst blant annet i AFI rapporten (1992), Wathne (1996), Danielsen og Reiersen (2010) og Nordberg (2018). Dette har politikvinner trukket frem som en utfordring i 30 år og mine informanter trekker frem at det er en utfordring. På akkurat dette punktet fremstår det som at det ikke har blitt bedre. Det er mulig at det har vært en endring, men i samtale med mine informanter så fremstår det som at det ikke har det. I 1992 var det ikke et datasystem som kunne hjelpe deg med turnustilpasning, men det har vi i dag. Dermed er på en måte utfordringen med å lage en turnus som kan fungere borte. En kan eventuelt dele en 100% stilling mellom to eller tre ansatte. Danielsen og Reiersen (2010) og Nordberg (2018) stiller spørsmål om en må jobbe 100% på patruljen. Ledere sier at det er vanskelig å ikke jobbe 100%, være dedikert og ikke være fleksibel i forhold til når arbeidsgiver har behov. Dersom dette er riktig så vil nok POD sitt mål om like mange kvinner som menn i alle stillinger være uoppnåelig. Det fremstår som at den institusjonelle logikken, historien, kulturen og at en reproducerer måten en har gjort ting på som blir utfordringen her. Flertallet evner ikke å tenke nytt og utenfor boblen, unntaket er de som fremdeles er på patruljen. Det fremstår som Wathne (1996) beskriver og spør om politietaten har tatt innover seg de utfordringene kvinner står overfor ved å jobbe i politiet og på patruljen.

I lys av funnene mine så fremstår dette som et strategisk lederansvar, hvor muligens POD må være tydeligere på hva som forventes av PD og ledere i PD. Nå fremstår det mer som det er den individuelle leders valg og vilje som er avgjørende i forhold til mulighet til å forbli på patruljen. Det fremstår som at lederne er mye av nøkkelen til om vi skal i fremtiden få en utvikling og endring.

Jeg håper at fremtidens etterfølgere til Mathilde vil være med å endre systemet og ikke reproducere det. Jeg håper at nå som det er 50% kvinnelige studenter på PHS, og at dagens menn som har vært en generasjon av likestillingen, vil være bærere av endring og være med å endre det

som har vært en utfordring for kvinner i etaten i mer enn 30 år. Om jeg skal være veldig negativ til egen generasjons og nåværende ledere i lys av institusjonell logikk så skjer nok ikke endringen som følge av oss. Endringen må da komme i form av at POD og øverste ledere i PD evner å si at det virkelig er behov for kvinnen i alle type stillinger og på alle nivåer og iverksette de tiltakene som trengs.

## 7. Litteraturliste

Abrahamsen, B. & Fekjær, S. B. (2017). Dedikasjon og deltidsønsker blant politi og sykepleierstudenter. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 58(04), 389–408. DOI:

<https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2017-04-02>

Birkelund, G. E., & Petersen, T. (2006). Det norske likestillingsparadokset. I I. Frønes, & L. Kjølrsrød, *Det norske samfunn* (ss. 126-153). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag

Bjørklo, B., Valland, T.D., Nordberg, T. og Damen, M-L. (2022). Ekte politiarbeid? Utvikling og utsetting av et Prestisjehierarki for politiarbeid. *Tidsskrift for kjønnsforskning*.

Universitetsforlaget.

Bjørklo, B., Bye, H.H., Leirvik, M.S., Egge, M. & Ganapathy, J. (2021). Diversity in education an organization: from political aims to practice in the Norwegian police service. *Police Quarterly*. SAGE

Bloksgaard, L., & Faber, S. B. (2004). *Køn på arbejde*. Aalborg (DK): Aalborg Universitetsforlag.

Bloksgaard, L., Fekjær, S.B. og Møberg, J.R. (2020). Conceptions of Gender and Competencies among Police Recruits in Scandinavia. *Nordic Journal of Working life studies, volume 10, number 2*.

Bloksgaard, L., Fekjær, S. B. and Møberg, R. J. (2019), Is ‘real’ police work masculinely gendered? Conceptions of gender and competencies among Scandinavian police students. *Nordic Journal of Working Life Studies*.

Bukve, O., (2021). *Forstå, Forklare og forandre – om design av samfunnsvitenskapelig forskningsprosjekt*. Universitetsforlaget.

Cha, Y. (2013). *Overwork and the persistence of gender segregation in occupations*. *Gender & Society*, 27(2), 158–184. DOI: <https://doi.org/10.1177/0891243212470510>

Dauidsen, G.I. og Reiersen, L. (2010). *Hvorfor slutter kvinner i ordenstjenesten i politiet? (Masteroppgave)*. Politihøgskolen

Ehn, B., Lofgren, O. & Wilk, R. (2016). *Exploring everyday life – strategies for ethnography and cultural analysis*. Rowan & Littlefield.

Ellefsen, H.B, Sørli, V.L. og Egge, M (2021). *Kunnskap for et tryggere samfunn? Norsk politiutdanning 1920-2020*. Cappelen Damm Akademisk

Eriksen, C.A. & Kecklund, G. (2007). Sleep, sleepiness and health complaints in Police officers: The effects of a flexible shift system. *Industrial health*.  
[https://www.researchgate.net/publication/6345276\\_Sleep\\_Sleepiness\\_and\\_Health\\_Complaints\\_in\\_Police\\_Officers\\_The\\_Effects\\_of\\_a\\_Flexible\\_Shift\\_System](https://www.researchgate.net/publication/6345276_Sleep_Sleepiness_and_Health_Complaints_in_Police_Officers_The_Effects_of_a_Flexible_Shift_System)

Fekjær, S. B. (2012). Samme utdanning – ulike jobb? Spesialiseringspreferanser hos kvinnelige og mannlige politistudenter. *Nordisk tidsskrift for kriminalvitenskap*, 99(2), s. 217–237.

Fekjær, S.B., & Halrynjo, S. (2012). Promotion aspirations among male and female police students *International Journal of Police Science and Management*, 14(1), 71-82

Finstad, L. (2000). *Politiblikket*. Oslo: Pax.

Finstad, L. (2005). En av gutta? Om kjønn i politiet. I M. Egge & J. Strype (red.) *Politirellen gjennom 100 år: Tradisjon og endring* (s. 192–202). Oslo: Politihøgskolen.

Finstad, L. (2018). *Hva er politi?* Universitetsforlaget

Flick, U. (2022). *Doing Interview research*. London: SAGE

Folketrygdloven. (1997). *Lov om folketrygd* (LOV-2022-12-20-103). Lovdata.  
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-02-28-19?q=lov%20om%20folketrygd>

Friedland, R. & Alford, R. R. (1991). Bringing society back in: Symbols, practices, and institutional contradictions. . I W. W. Powell & e. Paul DiMaggio (Red.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis* (s. 232-263). Chicago: University of Chicago Press.

Gundhus, H. O. (2005). ‘Catching’ and ‘Targeting’: Risk-based policing, local culture and gendered practices. *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, 6(2), 128–128. DOI: <https://doi.org/10.1080/1404385050039105>

Hakim, C. (2000). *Work-lifestyle choices in the 21st century*. Oxford: Oxford University Press

Hakim, C. (2002). Lifestyle preferences as determinants of women`s differentiated labor market careers. *Work and Occupations*, 29, 428-259

Hampel, C. E., Lawrence, T. B. & Tracey, P. (2017). Institutional Work: Taking Stock and Making It Matter. I R. Greenwood, C. Oliver, T. B. Lawrence & R. E. Meyer (Red.), *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism* (2nd Edition. utg., s. 558-591). Los Angeles / London / New Dehli / Singapore / Washington DC / Melbourne: Sage Publications Ltd.

Haugen, H.Ø. & Skilbrei, M. (2021). *Håndbok i forskningsetikk og databehandling*. Fagbokforlaget

Hetle, A., Grimsmo, A., & Svendsen, I.-M. (1992). *Turnover blant kvinner i politi- og lensmannsetaten*. (AFI-rapport) Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

Hoel, L. & Christense, E. (2016). *Hvorfor velger politistudenter å bli politi?* Universitetsforlaget (Nordisk politiforskning)

Holt, H., Geerdsen, L. P., Christensen, G., Klitgaard, C., & Lind, M. L. (2006). *Det kjønnsoppdelte arbeidsmarked*. København: Socialforskningsinstituttet.

Holt, H., & Lewis, S. (2011). You can stand on your head and still end up with lower pay: Gliding segregation and gendered work practices in danish “Family-friendly” workplaces, *Gender Work & Organization* 18(1): 202-221.

Jacobsen, D.I., & Torsvik, J. (2007). *Hvordan organisasjoner fungerer*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

Johannessen, A., Tufte, P. A. & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5. Utg.). Abstrakt forlag.

Johannessen, L.E.F, Rafoss, T.W. og Rasmussen, E.B. (2018). *Hvordan bruke teori? Nyttige verkøty i kvalitativ analyse*. Oslo: Universitetsforlaget

Jon, N., (2020). *Mangel på kvinnelige, spesialtrent operativt personell: Hvor «trykker skoen»?*. Nordic Journal of studies in policing. Universitetsforlaget

Jon, N. (2021). *Still the Exception? Challenging Ideas of Gender in Norwegian Policing*. The British Journal of Criminology. Oxford

Kalleberg, R., Malens, R. & Engelstad, F. (2009). *Samfunnsvitenskapens oppgaver, arbeidsmåter og grunnlagsproblem* (3. Utg.). Gyldendal Norsk Forlag AS.

Kanter, R. M. (1977). Some effects of proportions on group life: skewed sex ratios and responses to token women, *American Journal of Sociology* 82(5): 965–990.

Kanter, R.M. (1993). *Men and Women of the Corporation* (2.ed.), New York: Basic Books.

Kecklund, G., Eriksen, C.A. & Åkestedt, T. (2008). *Police officers attitude to different shift systems: Association with age, present shift schedule, health and sleep/wake complaints*. Applied Ergonomics , Elsevier

Lander, I., Ravn, S. & Jon, N. (2014). *Masculinities in the Crominological files. Control, Vulnerability and Risk-Taking*. Ashgate

Loftus, B. (2012). *Police Culture in a changing world*. Oxford University press

Lorentzen, J og Muhleisen, W. (2006). *Kjønnforskning, en grunnbok*. (5. opplag) Universitetsforlaget

Lounsbury, M. & Boxenbaum, E. (2013). Institutional Logics in Action. I M. Lounsbury & E. Boxenbaum (Red.), *Institutional Logics in Action, Part A* (Bind 39 Part A, s. 3-22): Emerald Group Publishing Limited

Lundberg & Werner. (2016). En introduktion till genusvetenskapliga begrepp, 5. uppl. Nationella sekretariatet för genusforskning.

Matin, S. E. (1980). *Breaking and entering, policewomen on patrol*. London: University of California Press, Ltd

McCarthy, D.J. (2013). Gendering «soft» policing: Mulit-agency working, female cops, and the fluidities of police culture/s. *Policing and Society. An International Journal of Research and Policy*, 23(2), 261-278. <https://doi.org/10.1080/10439463.2012.703199>

Moland, L.E. & Bråthen, K. (2019). *En ny vei mot heltidskultur*. FAFO 2019:15

Nilsen, L.V. (2020, 2. januar). Frøken Henriksen – Norges første kvinnelige politibetjent. *Nasjonalbiblioteket*. <https://www.nb.no/historier-fra-samlingen/froken-henriksen-norges-forste-kvinnelige-politibetjent/>

Nilssen, V. (2012). *Analyse I kvalitative studier – Den skrivende forsker*. Universitetsforlaget

Nilsen, L.V. (2022, 22.aug.). Frøken Henriksen – Norges første kvinnelige politibetjent. *Nasjonalbiblioteket*. <https://www.nb.no/historier-fra-samlingen/froken-henriksen-norges-forste-kvinnelige-politibetjent/>

Nordberg, T. (2018). Intern kjønnssegregering i politiet – lederes oppfatninger om ansattes kjønnede kompetanse og tidsbruk. *Tidsskrift for Samfunnsforskning* 59(4): 373–392. doi: <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2018-04-03>

NOU 2013: 9. (2013). *Ett politi – rustet til å møte fremtidens utfordringer – politianalysen*. Justis- og beredskapsdepartementet.

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

Ordahl, S. (1976) *Kristiansand Politimesterembete 200 år*. Kristiansand Politikammer

Pache, A.-C. & Santos, F. (2013b). Embedded in Hybrid Contexts: How Individuals in Organizations Respond to Competing Institutional Logics. I M. Lounsbury & E. Boxenbaum (Red.), *Institutional Logics in Action, Part B* (Bind 39 Part B, s. 3-35): Emerald Group Publishing Limited.

Pedersen, C. (2021). «Saaledes utrustet vil politiet ved enhver anledning være situasjonens herre». *Politiutdanningens operative politifag(1920-2020)*. Ellefsen, H.B., Sørli, V.L. og Egge, M. (Red.), *Kunnskap for et tryggere samfunn? Norsk politiutdanning 1920-2020* (s.419-446). Cappelen Damm Akademisk.

Petterson, O. (2015). *Att bli polis, från utbildningens förväntningar till gatans norm*. Norstedts Juridik.



Politihøgskolen (2018). *Mangfoldspan. Overordnet handlingsplan for mangfoldsarbeid ved PHS 2018-2022*. Politihøgskolen. Hentet 19.1.2023: [mangfold-dialog-og-tillit.pdf \(politiet.no\)](#)

Politihøgskolen (2023). *Etter og videreutdanning*. Hentet 29.6.2023: [Videreutdanning - Politihøgskolen \(politihogskolen.no\)](#)

Politidirektoratet. (2008). *Utfyllende bestemmelser om kompetansekrav for politiets innsatspersonell (2008/009) (Rundskriv)*

Politidirektoratet. (2011). *Plan for mangfoldsarbeidet i politi- og lensmannsetaten 2008-2013*. POD publikasjon 2008/08

Politidirektoratet (2022). *Mangfold, dialog og tillit*. Hentet 19.1.2023: [mangfold-dialog-og-tillit.pdf \(politiet.no\)](#)

Politidirektoratet (2023). *Økt kjønnsbalanse i operative stillinger – slutt rapport*. POD arbeidsgruppe kjønnsbalanse i operative stillinger.

Rabe-Hemp, C. (2008). *The politics of the police* (4.utg.). Oxford: Oxford University Press.

Risan, P., Skoglund, T.H. og Sandvik, A.M (2022). *Personality and hardiness among police students. Police education research publication*. Universitetsforlaget

Reiner, R. (2010). *The politics of the police*. Fourth edition. Oxford University Press

Reisel, L. (2014). *Kjønnsdeling på tvers*. I L. Reisel & M. Teigen (red.) *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* (s. 11–47). Oslo: Gyldendal.

Reisel, L. & Teigen, M. (2014). *Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet*. I L. Reisel & M. Teigen (red.) *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* (s. 11–28). Oslo: Gyldendal

Schelling, T. C. (2006). *Micro motives and macro behavior*. W.W. Norton & Company

Scott, W.R. (2014). *Institutions and organizations. Ideas, interests, and identities*. California: SAGE

Silvestri, M. (2017). Police culture and gender: Revisiting the ‘Cult of Masculinity’. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 11(3), 289–300. DOI: <https://doi.org/10.1093/police/paw052>

Silverstri, M. (2017). Police Culture and Gender: Revisiting the “Cult of Masculinity”. *Policing*, 11(3), 289-300. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2016-01-02>

Skilbrei, M.L. (2019). *Kvalitative metoder: Planlegging, gjennomføring og etiske refleksjoner*. Fagbokforlaget.

Skolnick, J.H. (1996). *Justice without trial: law enforcement in democratic society*. New York: Wiley.

Statistisk sentralbyrå, *Befolkning – fakta om likestilling*. 2022. Hentet fra: [Fakta om likestilling - Statistisk sentralbyrå \(ssb.no\)](https://www.ssb.no/fakta-om-likestilling)

Thorton, P.H., et al. (2012). *The institutional logics perspective: A new approach to culture, structure, and process*. Oxford University Press.

Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal.

Tjønndal, A. (Red.). (2021). *Iddrett, kjønn og ledelse: Festskrift til Jorid Hovden*. Fagbokforlaget.

Ordahl, S: *Kristiansand politimesterembete 200 år*, Kristiansand: institusjonen, 1976

Wathne, C. T. (1996). *"Vi skjønnte etterhvert at vi var kvinner"*. *Kvinnens likestilte inntreden i politiet*. Oslo: Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi: Universitetet i Oslo

Wathne, C. T. (2016). Kvinnens plass i politiet i lys av arbeidsmetoder. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 39(01), 3–23. DOI: <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2016-01-02>

Westley, W.A. (1953). Violence and the police. *American Journal of Sociology*, 59(1), 34-41. <https://doi.org/10.1086/221264>

Wetterstrøm, A. (2019). *Kvinnor lamnar polisuniformen bakom sig – En kvalitativ studie som belyser orsaker till att kvinnor i större utsträckning än män slutar i yttre tjänst*. Uppsala Universitet.

Wharton, A.S. (2005). *The sociology of gender: An introduction to theory and research*. Wiley-Blackwell

Winnæss, P. & Helland, H. (2014). *Politistudentene: Hver de og hvorfor vil de bli politi?* Universitetsforlaget (Nordisk Politiforskning)

Øystese, I.M. (2023). Hvorfor har vi så få kvinner i politibilene. *Politiforum*. <https://www.politiforum.no/debattinnlegg/hvorfor-har-vi-sa-fa-kvinner-i-politibilene/157597>

Åberg, B. (2001). *Samarbete på könsblandade arbetsplatser: En könsteoretisk analys av arbetsdelning mellan kvinnor och män i två yrken: Akutsjukskoterskor och ordningspolis*. Orebo Universitetsbiblotek.

Åkerstedt, T. & Kecklund, G. (2016). *What work schedule characteristics constitute a problem to the individual? A representative study of Swedish shift workers*. *Applied Ergonomics*, Elsevier

## 8. Vedlegg

### 8.1 Forespørsel og informasjon til informantene

#### Vil du delta i forskningsprosjektet

***"Hva påvirker valget til kvinner som slutter i operativ tjeneste og hva kunne påvirket valget deres til å fortsette i operativ tjeneste"?***

**Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å *forsøke å forstå hva som påvirker kvinners valg til å slutte i operativ tjeneste, med målsetning om muligens kunne si noe om tiltak som kan iverksettes for å beholde kvinner i det operative. I dette skrevet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.***

#### Formål

Det er et overordnet mål fra POD om å øke andelen av kvinner i operative stillinger og i lederstillinger. Politihøgskolen har jobbet målrettet for å rekruttere kvinner inn på PHS. Høsten 2022 var det 49.7 % kvinner som ble tilbudt plass ved PHS i hovedopptaket fordelt på 500 plasser. I 2021 var det 59,8 % kvinner fordelt på 400 plasser. Kvinneandelen i politiet er økende, men antallet kvinner innenfor det operative faget øker ikke. På bakgrunn av dette så ønsker jeg å forske på hva som påvirker beslutningen for kvinner som slutter og hva gjorde forskjellen for dem som valgte på å bli, da spesielt innenfor tidsrammen av tre år etter at en er uteksaminert.

Problemstillingen/forskningsspørsmålet som skal analysere er som følger:

*"Hva var det som påvirket valget til kvinner som velger å avslutte operative tjeneste og hva kunne påvirket valget dere til å fortsette i operative operativ tjeneste"*

Dette forskningsprosjektet er en del av en masteroppgave innenfor studiet «Master i Politivitenskap» ved Politihøgskolen.

#### Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Nina Irene Jon, Førsteamanuensis Politihøgskolen og Ingrid T. Mæhre, masterstudent Politihøgskolen er ansvarlig for prosjektet.

#### Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Uttak av respondenter er foretatt etter det vi kaller snøballmetoden. Enkelt personer i politiet er kontaktet for å høre om de har aktuelle kandidater som kan bidra i forskningsprosjektet. De har henvendt seg til aktuelle kandidater som har fått kontaktinformasjon til Ingrid Mæhre.

På bakgrunn av din henvendelse til Ingrid Mæhre og ved å signere kontaktet samtykker du til å delta i dette forskningsprosjektet. Respondenten kan til enhver tid trekke seg fra prosjektet og all data slettes.

#### Hva innebærer det for deg å delta?

Dersom du deltar vil det gjennomføres i form av intervju som tas opp på bånd. Informasjonen anonymiseres. Det er kun undertegnede som skal høre på lydfilen, lydfilen transkriberes og slettes etter at det er transkribert. Alt av dokumenter anonymiseres og oppbevares uten at andre enn undertegnede og Nina Jon har tilgang til informasjonen.

Dersom du samtykker i å delta i prosjektet, innebærer det gjennomføres et intervju, fortrinnsvis som et fysisk møte, men telefon eller teams dersom det blir vanskelig med fysisk møte. Intervjuet vil ta 1 time til 1 ½ time. Spørsmålene vil berøre hva som har påvirket dine valg og hvilke tiltak som kan gjøres for å beholde kvinner innenfor det operative fagfeltet.

#### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

#### **Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Det er kun undertegnede og **veileder Nina Irene Jon, førsteamanuensis ved Politihøgskolen** som vil ha tilgang til opplysningene. De vil bli lagret i henhold til *retningslinjer for behandling av personopplysninger i arbeid med forskning ved Politihøgskolen*.
- Navn og kontaktinformasjon vil bli erstattet med en kode som lagres på en egen navneliste. Denne navnelisten oppbevares på en ekstern kryptert harddisk som blir innelåst på sikkert sted hvor kun Ingrid T. Mæhre har tilgang

Deltagere og arbeidssted vil anonymiseres med formål om at en ikke skal kunne identifiseres. Det som vil komme frem i det som publiseres er kjønn, alder og hvor lenge en har jobbet operativt.

#### **Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?**

Prosjektet vil etter planen avsluttes høsten 2023 når oppgaven er godkjent, innen 31.12.2023. Etter at lydfilen er transkribert, vil de bli slettet. Personopplysninger vil anonymiseres ved fargekoding/bokstav koding

#### **Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Politihøgskolen har Personverntjenester vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

#### **Dine rettigheter**

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

Politihøgskolen ved Ingrid T. Mæhre, [ingmah@phs.no](mailto:ingmah@phs.no), master student eller Nina Jon, [ninajo@phs.no](mailto:ninajo@phs.no), veileder for master studenten i prosjektet.

- Vårt personvernombud: Elisabeth Sæten, epost: [personvernombud@phs.no](mailto:personvernombud@phs.no)

Med vennlig hilsen

Nina Irene Jon  
*Prosjektansvarlig*  
(Forsker/veileder)

Ingrid Trønnes Mæhre  
*Master student*

---

## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Hva påvirker valget til kvinner som slutter i operativ tjeneste og hva påvirker valget til dem som blir?», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju knyttet til aktuelle prosjekt

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

## 8.2 intervjuguide

### **Innledende spørsmål**

1. Hvor lenge har du jobbet i politiet?
2. hvor jobber du nå?
3. Når ble du uteksaminert ved PHS?
4. Hvor i politiet har du jobbet tidligere?
5. Hvor gammel er du?
6. Hva gjorde du før du startet i politiet? Utdanning / jobb?
7. Hva var motivasjonen til å søke politiet og hva påvirket valget?

### **Å slutte i operativtjeneste /patruljetjeneste?**

1. Hva er din erfaring og refleksjoner i forhold til det å jobbe på patruljetjenesten?
2. Hva er din erfaring med å være kvinne i på patruljetjeneste?
3. Hvor lenge jobbet du / har du jobbet ved patruljetjenesten?
4. På hvilken måte tenker du at Bachelor utdanningen forberedte deg på hva det operative fagelte innebærer?
5. Er du fremdeles IP godkjent?
  1. Om Ja, hvorfor er du fortsatt IP godkjent?
  2. Om nei, kunne du ønske å være IP godkjent fortsatt og evt hvorfor det?
6. Hva påvirket valget ditt til å slutte i den operative tjenesten?
7. Er det ting som kunne ha vært gjort for å beholde deg i ved patruljetjenesten?
8. Er det ting som kan gjøres for å få deg tilbake til patruljetjenesten?
9. Hvordan opplever/opplevde du å jobbe turnus?
  1. Har du hatt behov for turnustilpassing?
  2. Oppleves den som tilstrekkelig?
10. Hva opplevde du som det beste med å jobbe ved patruljetjenesten?
11. Hva opplevde du som den største utfordringen ved å jobbe på patruljetjenesten?
12. Hvilke typer oppdrag likte du best når du var på patruljetjenesten?
13. Hvilke typer oppdrag likte du minst når du var på patruljetjenesten?
14. Vil du anbefale fremtidige kvinnelige studenter å søke seg til det operative? Hvorfor anbefale eventuelt hvorfor ikke anbefale?
15. Tenker du annerledes nå med tanke på patruljetjeneste, enn da du sluttet på patruljetjenesten? Hva har endret seg? (Dette spørsmålet er med tanke på de som ikke ønsket å slutte)

### **Ledelse, kollegaer og utviklings spørsmål**

1. Beskrive en typisk leder på patrulje seksjonen
2. Hvem blir sjef og hvorfor?
3. Hvordan vil du beskrive arbeidsmiljøet ved patruljetjenesten?
4. Hvordan opplevde du som kvinne det å jobbe i patruljetjenesten?
5. Hvordan opplever du å jobbe sammen med andre kvinner i patruljen?
  1. utfordringer?
  2. Fordeler?
6. Er det forskjeller på hvordan kvinner og menn gjør en jobb?
7. Har du selv opplevd å bli diskriminert?

1. Forskjellsbehandling på grunn av kjønn? På hvilken måte?
2. Trakassert?
3. Har du noen gang varslet om noe?
8. Hvordan ble tilbakemeldinger gitt, og hvem gav tilbakemeldinger?
9. Hvilke utviklingsmuligheter føler du at du hadde når du jobbet på patruljetjenesten?
10. Hvordan ble utviklings og kompetanseheving i medarbeidersamtalen fulgt opp av leder?
11. Hva tenker du politiet må gjøre for å lykkes med å beholde kvinner ved patruljetjenesten?
12. Er det konkrete tiltak som gjøres i dag for å beholde kvinner i patruljetjenesten som du ønsker å trekke frem?
13. Hvilke karrierer planer har du?
14. Kunne du tenke deg å bli leder?



## 8.3 Søknad NSD

### Meldeskjema

Skriv ut

#### Referansenummer

485858

#### Hvilke personopplysninger skal du behandle?

- Navn (også ved signatur/samtykke)
- Adresse eller telefonnummer
- E-postadresse, IP-adresse eller annen nettidifikator
- Lydopptak av personer
- Bakgrunnsopplysninger som vil kunne identifisere en person
- Helseopplysninger

#### Beskriv hvilke bakgrunnsopplysninger du skal behandle

Det skal spørres om alder og stilling i intervjuet, dette skal anonymiseres. Det vil også bli spurt om hvor lenge en har jobbet i politiet etter endt utdanning, men vil vanskelig kunne bidra til identifisering da politidistrikt og tjenestested ikke vil bekjentgjøres. Det vil for intervjuer være kjent hvilket arbeidssted respondenten vil være knyttet til men det vil ikke fremkomme i presentasjon av forskning.

#### Prosjektinformasjon

##### Tittel

"Hva var det som påvirket valget til kvinner som velger å avslutte operative tjeneste og hva påvirket valget til dem som velger å stå i det operative"

##### Sammendrag

Målet med oppgaven er et ønske å få en forståelse av hva det er som påvirker valget til kvinner som avslutter operativ tjeneste, hvorfor de slutter? For å nyansere dette ønsker jeg også å få svar på hva det er som gjør at noen velger å fortsette, hva påvirker valget deres til å bli? Er det noe politiet og ledere kan gjøre for å beholde dem? Kan intervju med relevante respondenter gi et svar på hva eller hvordan en kan sette inn tiltak for å beholde dem? Jeg ønsker å utvikle kunnskap knyttet til disse spørsmålene, altså et kunnskapsmål men da sett i lys av tidligere forskning på tematikken (Bukve, 2021, s.84). Problemstillingen er formulert med målsetning om å få frem svar på hvorfor de velger å

slutte og at deres svar kan bidra til at etaten kan gjøre håndgrep for å beholde kvinner. Da tenker jeg på en målrettet strategi for å få dem til å bli i det operative faget (Kalleberg, 2009, s. 32). a

### **Begrunn hvorfor det er nødvendig å behandle personopplysningene**

Opplysningene som skal hentes inn er relevante for oppgaven og essensielle for å kunne foreta en analyse om kvinners valg innenfor det operative faget. Spørsmål i intervjuguiden er kun knyttet til relevans opp mot oppgavens formål. Opplysningene som innhentes knyttes kun til det som berører formålet.

### **Prosjektbeskrivelse**

Prosjektskisse Ingrid Mæhre.pdf

### **Ekstern finansiering**

Ikke utfyllt

### **Type prosjekt**

Studentprosjekt, masterstudium

### **Kontaktinformasjon, student**

Ingrid Trønnes Mæhre, ingmah@phs.no, tlf: 92803809

### **Behandlingsansvar**

### **Behandlingsansvarlig institusjon**

Politihøgskolen

### **Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)**

Nina Irene Jon, nina.irene.jon@phs.no, tlf: 92458548

### **Skal behandlingsansvaret deles med andre institusjoner (felles behandlingsansvarlige)?**

Nei

### **Utvalg 1**

---

### **Beskriv utvalget**

Kvinnelige politibetjenter som har sluttet ved patruljetjenesten.

### **Beskriv hvordan rekruttering eller trekking av utvalget skjer**

Rekruttering vil foregå via snøball metoden, hvor jeg henvender meg til kollegaer og informerer dem om prosjektet. Ber dem informere om prosjektet og dele min kontakt informasjon slik at aktuelle kandidater kan kontakte meg dersom de er interessert i å bidra.

### **Alder**

24 - 35

### **Personopplysninger for utvalg 1**

- Navn (også ved signatur/samtykke)
- Adresse eller telefonnummer
- E-postadresse, IP-adresse eller annen nettidentifikator
- Lydopptak av personer

Hvordan samler du inn data fra utvalg 1?

Personlig intervju

### **Vedlegg**

Spørreskjema - intervjuguide- revidert.docx

### **Grunnlag for å behandle alminnelige kategorier av personopplysninger**

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Informasjon for utvalg 1

### **Informerer du utvalget om behandlingen av personopplysningene?**

Ja

### **Hvordan?**

Skriftlig informasjon (papir eller elektronisk)

### **Informasjonsskriv**

Informasjonsskriv til respondentene.doc

### **Tredjepersoner**

### **Skal du behandle personopplysninger om tredjepersoner?**

Nei

## Dokumentasjon

### Hvordan dokumenteres samtykkene?

- Manuelt (papir)

### Hvordan kan samtykket trekkes tilbake?

Samtykket kan trekkes til en hver tid og det blir informert. Da slettes all informasjon. Muligheten til å trekke seg kan gjøres ved å kontakte Ingrid Mæhre

### Hvordan kan de registrerte få innsyn, rettet eller slettet personopplysninger om seg selv?

Om ønskelig få lese igjennom transkriberte intervjuer og endre, slette på bakgrunn av det.

### Totalt antall registrerte i prosjektet

1-99

## Tillatelser

### Skal du innhente følgende godkjenninger eller tillatelser for prosjektet?

Ikke utfyllt

## Behandling

### Hvor behandles personopplysningene?

- Maskinvare tilhørende behandlingsansvarlig institusjon
- Mobile enheter tilhørende behandlingsansvarlig institusjon
- Ekstern tjeneste eller nettverk (databehandler)

### Hvem behandler/har tilgang til personopplysningene?

- Prosjektansvarlig
- Student (studentprosjekt)
- Databehandler

### Hvilken databehandler har tilgang til personopplysningene?

Teams - Politihøgskolen

**Tilgjengeliggjøres personopplysningene utenfor EU/EØS til en tredjestat eller internasjonal organisasjon?**

Nei

**Sikkerhet**

**Oppbevares personopplysningene atskilt fra øvrige data (koblingsnøkkel)?**

Ja

**Hvilke tekniske og fysiske tiltak sikrer personopplysningene?**

- Personopplysningene anonymiseres fortløpende
- Adgangsbegrensning
- Flerfaktorautentisering

**Varighet**

**Prosjektperiode**

15.09.2022 - 23.12.2023

**Hva skjer med dataene ved prosjektslutt?**

Data anonymiseres (sletter/omskriver personopplysningene)

**Hvilke anonymiseringstiltak vil bli foretatt?**

- Personidentifiserbare opplysninger fjernes, omskrives eller grovkategoriseres
- Lyd- eller bildeopptak slettes

**Vil de registrerte kunne identifiseres (direkte eller indirekte) i oppgave/avhandling/øvrige publikasjoner fra prosjektet?**

Nei

**Tilleggsopplysninger**

Det er planlagt at alle intervju skal gjennomføres fysisk. Dersom det blir vanskelig å reise/møte respondent vil jeg gjennomføre det på Teams

## 8.4 Svar NSD

Vurdering av behandling av personopplysninger

13.10.2022

**Referansenummer**

485858

**Vurderingstype**

Standard

**Dato**

13.10.2022

**Tittel**

"Hva var det som påvirket valget til kvinner som velger å avslutte operative tjeneste og hva påvirket valget til dem som velger å stå i det operative"

**Behandlingsansvarlig institusjon**

Politihøgskolen

**Prosjektansvarlig**

Nina Irene Jon

**Student**

Ingrid Trønnes Mæhre

**Prosjektperiode**

15.09.2022 - 23.12.2023

**Kategorier personopplysninger**

- Alminnelige
- Særlige

**Lovlig grunnlag**

- Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 23.12.2023.

## [Meldeskjema](#)

### **Kommentar**

#### OM VURDERINGEN

Personverntjenester har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket. Personverntjenester har nå vurdert den planlagte behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at behandlingen er lovlig, hvis den gjennomføres slik den er beskrevet i meldeskjemaet med dialog og vedlegg.

#### VIKTIG INFORMASJON TIL DEG

Du må lagre, sende og sikre dataene i tråd med retningslinjene til din institusjon. Dette betyr at du må bruke leverandører for spørreskjema, skylagring, videosamtale o.l. som institusjonen din har avtale med. Vi gir generelle råd rundt dette, men det er institusjonens egne retningslinjer for informasjonssikkerhet som gjelder.

#### TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige personopplysninger og særlige kategorier av personopplysninger om helse frem til 23.12.2023.

#### LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 nr. 11 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse, som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

For alminnelige personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a.

Behandlingen av særlige kategorier av personopplysninger er basert på uttrykkelig samtykke fra den registrerte, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a og art. 9 nr. 2 a.

#### PERSONVERNPRINSIPPER

Personverntjenester vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen:



-om lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen

-formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål

-dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet

-lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet.

## DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Vi vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13. Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18) og dataportabilitet (art. 20). Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

## FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Personverntjenester legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

Ved bruk av databehandler (spørreskjemaleverandør, skylagring, videosamtale o.l.) må behandlingen oppfylle kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29. Bruk leverandører som din institusjon har avtale med.

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må prosjektansvarlig følge interne retningslinjer/rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

## MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilken type endringer det er nødvendig å melde:

<https://www.nsd.no/personverntjenester/fyll-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema>

Du må vente på svar fra oss før endringen gjennomføres.

#### OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Vi vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Kontaktperson hos oss: Line Raknes Hjellvik

Lykke til med prosjektet!

