



Universitetet
i Stavanger

DET SAMFUNNSVITENSKAPELIGE FAKULTET

MASTEROPPGAVE

Studieprogram: Master i Endringsledelse

Vårsemesteret, 2023

Åpen

Forfatter:
Knut Sigmund Voster & Siri Torbjørnsen

Kandidatnummer:
216944 & 219533

(signatur forfatter)

Veileder: Øystein Hatteland

Tittel på masteroppgaven: Kvinner i politibilen – hvorfor er de så få?

Engelsk tittel: Women in the police cars – why are there so few of them?

Emneord: Politi, kvinner,
kjønnsessensialisime,
kjønnssegregering,
tilbakemelding, ledelse

Sidetall: 93

+ vedlegg/annet: 8

Stavanger, 12.06.2023

dato/år

Forord

Det er i skrivende stund syv år siden vi satt på hver vår lesesal og jobbet med siste innspurt i bacheloroppgavene våre ved Politihøgskolen. Vi visste fint lite om hva fremtiden ville bringe, men en ting var vi nok skjønt enige om; vi skulle i hvert fall aldri skrive master.

At vi nå sitter med en ferdig masteroppgave i hendene, gir oss bare enda en påminnelse på at livets veier er uransakelige. Studieløpet har vi fullført ved siden av full jobb. Siden studiestart har vi også blitt foreldre. Slett ingen dårlig prestasjon, vil vi mene.

Vi vil rette en stor takk til de som har bidratt og lagt til rette for at dette skal la seg gjennomføre. Det gjelder både familie, venner og kollegaer. Ingen nevnt, ingen glemte. En spesiell takk går til vår veileder Øystein Hatteland, som har vist vei både når veivalgene har vært for mange og for få. Vi vil også takke våre informanter som virkelig har gitt av seg selv. Dere har gitt oss innsikt i hvorfor det er så få erfarne kvinner i operative stillinger, og hvordan disse kan beholdes. Dere har vært en stor inspirasjon, og vi forstår bedre enn noen gang hvorfor Politidirektoratet er opptatt av at nettopp dere skal beholdes.

Jørpeland, juni 2023

Siri Torbjørnsen

Knut S. Voster

Sammendrag

Denne oppgaven har til hensikt å belyse hvorfor det jobber så få erfarne kvinnelige politibetjenter på forebyggende- og patruljeseksjonene i Sør-Vest politidistrikt. Per 31.12.22 er kun ni prosent av bemanningen ved disse seksjonene erfarne kvinner. Bakgrunnen for dette temavalget er Politidirektoratets mål om å rekruttere og beholde kvinner ved de operative stillingene. Dette er et delmål for å nå kjønnsbalanse i alle typer stillinger i politiet. For å besvare denne problemstillingen har det blitt gjennomført fokusgruppeintervjuer med kvinnelige ansatte i Sør-Vest politidistrikt. Dette for å belyse hva de selv mener er årsaken til at det finnes så få erfarne kvinner ved disse seksjonene. Funnene blir drøftet opp mot motivasjonsteori, arbeid-familie-balanse teori og teori om biologiske kjønnsforskjeller.

Resultatene av studien viser at det ikke finnes noe entydig svar til problemstillingen, og at årsakene synes å være individuelle og sammensatte. Det viktigste funnet i studien synes å være at det er et stort behov for en mer enhetlig oppfølging av kvinnelige politibetjenter som forlater seksjonen over en lengre periode på grunn av graviditet. Dette for å opprettholde følelsen av tilhørighet til forebyggende- og patruljeseksjonen, men også for å opprettholde den operative tankegangen. En slik oppfølging kan gi større motivasjon til de erfarne kvinnene å komme tilbake til forebyggende- og patruljeseksjonen etter endt svangerskapspermisjon. For å få til denne oppfølgingen spiller nærmeste leder en viktig rolle.

For å kunne rekruttere og beholde erfarne kvinner mener vi at Sør-Vest politidistrikt må legge til rette for medbestemmelse om arbeidsoppgaver i en svangerskapsperiode, avklare mellom leder og arbeidstaker hvilken oppfølging en ønsker i permisjonen og legge til rette for en gradvis tilbakekomst til seksjonen.

Abstract

This thesis aims to shed light on why so few experienced female police officers serve at the «preventive and patrol» sections of the Sør-Vest Police District. As of 31.12.22, only nine per cent of the staffing at these sections are experienced women. The reason behind this choice of topic is the Police Directorate's goal of recruiting and retaining women at the operational positions. This is a secondary goal for achieving gender balance in all types of positions in the police. To answer this question, focus group interviews have been conducted with female employees in the Sør-Vest Police District. This is to shed light on what they themselves believe are the reasons why there are so few experienced women at these sections. The findings are discussed in relation to motivation theory, work-family balance theory and theory of biological sex differences.

The results of the study show that there is no unambiguous answer to the research question, and that the causes seem to be individual and complex. The most important finding in the study however seems to be that there is a great need for a more uniform follow-up of female police officers who leave these sections for a longer period due to pregnancy. This is to maintain a sense of belonging to the «preventive and patrol» sections, but also to maintain the operational mindset. Such follow-up may provide greater motivation for the experienced women to return to the «preventive and patrol» sections after completing their maternity leave. In order to achieve this follow-up, the line manager plays an important role.

In order to recruit and retain experienced women, we believe that the Sør-Vest Police District must add facilitate co-determination of work tasks during a gestation period, clarify between manager and employee what follow-up they want during the leave and facilitate a gradual return to the sections.

Innholdsfortegnelse

| | |
|--|-----|
| Forord | ii |
| Sammendrag | iii |
| Abstract..... | iv |
| 1 Innledning | 1 |
| 1.1 Virksomhetsbeskrivelse | 1 |
| 1.2 Begrepsavklaringer | 3 |
| 1.3 Bakgrunn for valg av tema..... | 4 |
| 1.4 Problemstilling | 5 |
| 1.5 Formålet med oppgaven..... | 8 |
| 2 Teori..... | 9 |
| 2.1 Tidligere og relevante studier om temaet..... | 10 |
| 2.1.1 Kunnskapshull | 14 |
| 2.2 Arbeid-familie balanse..... | 15 |
| 2.2.1 Conservation of Resources theory | 17 |
| 2.2.2 Kjønnsforskjeller | 18 |
| 2.3 Hertzbergs to-faktormotivasjonsteori | 19 |
| 2.3.1 Motivasjonsfaktorer..... | 20 |
| 2.3.2 Hygienefaktorer | 21 |
| 2.3.3 Hvorfor velger vi Herzberg?..... | 22 |
| 2.4 Kjønn i arbeidslivet..... | 22 |
| 2.4.1 Kjønnsegregering | 22 |
| 2.4.2 «Selvtillitsgapet» | 25 |
| 2.5 Oppsummering..... | 27 |
| 3 Metode | 29 |
| 3.1 Forskningsdesign | 29 |
| 3.2 Casestudie | 31 |
| 3.2.1 Metodekritikk | 32 |
| 3.3 Forskningsprosessen | 32 |
| 3.4 Forskningskvalitet..... | 40 |
| 3.4.1 Reliabilitet | 40 |
| 3.4.2 Validitet | 41 |
| 3.4.3 Generaliserbarhet..... | 42 |
| 3.5 Etske refleksjoner | 42 |
| 3.6 Oppsummering..... | 44 |
| 4 Resultater og analyse | 45 |
| 4.1 Generelle funn..... | 45 |
| 4.2 Fokusgruppeintervjuene..... | 47 |
| 4.2.1 Oppfølging under svangerskap, permisjon og tilbakekomst til seksjonen..... | 47 |
| 4.2.2 «Turnus lar seg ikke kombinere med omsorg- og familieliv»..... | 53 |
| 4.2.3 Det er ikke karrieremuligheter ved forebyggende- og patruljeseksjonen..... | 55 |
| 4.2.4 Få kvinnelige forbilder | 57 |
| 4.2.5 Dialog som verktøy | 58 |

| | | |
|----------------------------------|--------------------------------------|----|
| 4.2.6 | Betydningen nærmeste leder har | 59 |
| 4.3 | Oppsummering..... | 60 |
| 5 | Diskusjon | 61 |
| 6 | Konklusjon..... | 81 |
| 6.1 | Implikasjoner | 83 |
| 6.2 | Veien videre..... | 83 |
| 7 | Kilder | 85 |
| Vedlegg | | 88 |
| Vedlegg 1 – Informasjonsskriv | | 88 |
| Vedlegg 2 – Intervjuguide | | 91 |
| Vedlegg 3 – Godkjenning fra SIKT | | 94 |

Vedleggsliste

| | |
|--|----|
| Vedlegg 1 – Informasjonsskriv..... | 88 |
| Vedlegg 2 – Intervjuguide | 91 |
| Vedlegg 3 – Godkjenning fra SIKT | 94 |

1 Innledning

Kvinnene dominerer på Politihøgskolen. I hvert fall dersom man skal ta utgangspunkt i studenttallet fra 2022. I 2019 var det overvekt av kvinner, og i 2021 var 6 av 10 studenter kvinner. Man kan se ut ifra tall fra Politihøgskolen at det å rekruttere kvinner til politiet ikke er vanskelig da det i 2022 var 50,2% kvinner som begynte på politiutdanningen (Politihøgskolen, 2022). Dersom man ser på hvem som jobber i politiet var det, i 2021, 47% kvinnelige ansatte i politiet. Allikevel er det veldig få av disse kvinnene som velger den operative karrieren i politiet. Ifølge Politidirektoratet er det kun 25% kvinner som jobber i de operative stillingene rundt om i landet (Politidirektoratet, 2022). Med *operativ stilling* mener vi i denne oppgaven de politibetjentene som jobber «på gata» med å løse oppdrag som er gitt av operasjonssentralen.

Vi jobber begge to i operative stillinger i Sør-Vest politidistrikt. Dette er ett av tolv regionale politidistrikt i Norge. Vi vet at de operative stillingene i Sør-Vest også domineres av menn. De fleste av kvinnene som jobber i operative stillinger er unge (Sørli, personlig kommunikasjon, 30. januar 2023). Hvorfor er det slik? Hvor blir de erfarne politikvinnene av? Denne masteroppgaven vil studere nettopp dette temaet - erfarne kvinner i operative stillinger. Med *erfaren politikvinne* mener vi i denne oppgaven kvinner som har stilling som politibetjent 3 (6 års ansiennitet) eller høyere. Oppgaven vil også begrenses til å kun omhandle Sør-Vest politidistrikt.

Vi vil først redegjøre for en virksomhetsbeskrivelse av Sør-Vest politidistrikt før vi vil begrunne valg av tema og redegjøre for problemstillingen i denne oppgaven.

Kapittel to handler om teori som vil hjelpe oss å forstå den empirien vi har samlet inn. I kapittel tre vil vi redegjøre for valg av metode, før vi presenterer resultatene fra forskningen i kapittel fire. I kapittel fem diskuterer vi funnene våre opp mot teorien, før vi i kapittel seks gjør rede for vår konklusjon.

1.1 Virksomhetsbeskrivelse

Sør-Vest politidistrikt har ca. 1200 ansatte og er ett av tolv politidistrikt i Norge. Politidistriktenes hovedoppgave er å møte publikums behov for trygghet, lov og orden.

Politidistriktets oppbygning er hierarkisk med politimesteren som øverste leder. Helt forenklet, er politidistriktet inndelt i elleve driftsenheter som igjen består av nitten tjenestesteder som alle er inndelt i seksjoner. Driftsenhetene er underlagt føringer fra politimesteren og hans ledergruppe, samtidig som at politidistriktene er underlagt nasjonale føringer fra Politidirektoratet (politiet.no, u.å). Selv om politiet som virksomhet i dag ikke har et like fremtredende ordre- og kommandosystem som i for eksempel Forsvaret, er det fortsatt slik at beslutninger som fattes både fra Politidirektoratet, men også fra politimestrene i de respektive politidistriktene, skal etterkommes nedover i virksomheten.

De ulike seksjonene i politidistriktet har hver sine arbeidsområder. På seksjon for forebyggende- og patrulje finnes de ansatte som kjører politibil og løser arbeidsoppgaver ute i felten. Blant disse, finnes også en avdeling som gjennomfører ekstra operativ trening i løpet av året for å kunne være bedre rustet til å løse de skarpeste oppdragene. Ellers finnes det egne seksjoner for blant annet etterforskning, operasjonssentral og forvaltning. Felles for alle seksjoner, er et mål om å forebygge kriminalitet (politiet.no, u.å). Det er seksjon for forebyggende- og patrulje vi kommer til å ta for oss i denne oppgaven.

I 2016 kom Politidirektoratet (POD) med en overordnet plan for å sikre kjønnsbalanse i lederstillinger i politiet. For å gjenspeile befolkningen ønsker POD at 40% av alle ledere i politiet skal være kvinner innen 2022 (Politidirektoratet, 2016). I 2021 var andelen kvinnelige politiledere 37%. Målet om 40% kvinnelige ledere innen 2022 er derfor ikke nådd. Et tiltak som er besluttet av POD er derfor at det skal utarbeides en plan for å øke andelen kvinner i operative stillinger. Rekruttering av kvinner til operativ tjeneste er viktig også for å sikre kjønnsbalanse i lederstillinger i den operative tjenesten (Politidirektoratet, 2022). Dette må derfor Sør-Vest politidistrikt også følge. Handlingsplanen som Politidirektoratet har utarbeidet heter "Mangfold, dialog og tillit" hvor formålet med planen er å styrke politiets arbeid, nettopp med mangfold, dialog og tillit frem mot 2025. Denne handlingsplanen dekker både det interne arbeidet som er rettet mot politiet som organisasjon, ledere og ansatte. Den dekker også det eksterne arbeidet som omfatter politiets oppgaveløsning og hvordan politiet møter publikum. De har utarbeidet fire satsingsområder; ledelse og lederutvikling, rekruttering og arbeidsmiljø, kompetanse og kunnskap, dialog og tillitsbygging. Punkt nummer fem i handlingsplanen heter "kjønnsbalanse i operative stillinger". Her legges det vekt på at en skal rekruttere kvinner i disse stillingene ved å lage en egen plan for å øke andelen som velger operative stillinger. Samtidig står det i rapporten at det også skal lages en

plan for å beholde de kvinnene som allerede jobber operativt. Det må også legges til rette for lederutvikling. Politidirektoratet mener at dersom det legges til rette for kjønnsbalanse i operative stillinger vil også dette føre til kjønnsbalanse i lederstillinger i den operative tjenesten.

Karin Aslaksen som er øverste HR-direktør i politiet sier til NRK (2021) at det foreløpig ikke er definert noe konkret mål om kjønnsbalanse i operative stillinger, men dersom en skal nå målet om 40% kvinnelige ledere, også i det operative, er det viktig at en rekrutterer til førstelinjen. I Sør-Vest politidistrikt vil dette si de som jobber på forebyggende- og patruljeseksjonene.

1.2 Begrepsavklaringer

Før vi fortsetter oppgaven vil vi redegjøre for de sentrale begrepene som vil gå igjen i oppgaven.

Operativ stilling vil i denne oppgaven bety de politibetjentene som jobber på forebyggende- og patruljeseksjonene. De får oppdrag fra operasjonssentralen og må løse disse.

Erfaren politikvinne har jobbet i politiet i mer enn 6 år og har grad som politibetjent 3, eller høyere.

Orden eller **ordenstjenesten** er en gammel betegnelse på patruljetjeneste. Begrepet **orden** er innarbeidet i dagligtalen til politifolk, og vil kunne dukke opp i enkelte sitater. Det gjøres derfor oppmerksom på at begreper som “orden”, “ordenstjeneste”, “forebyggende- og patrulje” eller bare “patrulje” vil kunne bli brukt om hverandre, men at de henviser til samme type tjeneste.

AL er en forkortelse for avsnittsleder.

NK er en forkortelse for nestkommanderende på avsnittet.

IL er en forkortelse for innsatsleder

IP3 og IP4 er hvilken operativ status en politibetjent har. Personell med IP3-status er politidistriktets spesialtrente personell for løsning av skarpe oppdrag og håndtering av andre tilsiktede, uønskede hendelser som terror og sabotasje (Politidirektoratet, 2017). Disse har «IP3 status» som betyr at de trener operativt 103 timer i året. Resten av de som jobber operativt har «IP4 status» og trener ca 48 timer årlig (Politidirektoratet, 2015). **UEH** er en forkortelse for Utrykningsenheten. UEH og IP3 er begreper som betyr det samme, og vil kunne bli brukt om hverandre i oppgaven. Det er også et mål fra POD om å få flere kvinner med IP3-status, men dette er et tema som havner utenfor vår problemstilling.

Mangfold blir definert på denne måten: «Mangfold i politiet handler om deltakelse og legitimitet, men også om verdiskaping og ressursutnyttelse. Mangfold kan defineres og avgrenses på ulike måter. Begrepet brukes for å favne individuelle forskjeller (synlige og usynlige), for eksempel alder, kjønn, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, seksuell orientering, nasjonalitet, etnisitet, religion, språk, utdanning, livserfaring, funksjonsevne mv» (Politidirektoratet 2019, s. 6).

1.3 Bakgrunn for valg av tema

I og med at vi begge jobber i operative stillinger har vi undret oss over hvorfor det ikke er flere kvinner som jobber operativt. Vi har flere ganger sett i avisene at dette også har vært et tema. NRK skrev blant annet en artikkel om «politidamene» i 2021 hvor de poengterte at svært få kvinner jobber i politibilene. Dette til tross for at det er «kvinnedominans» på politihøgskolen. NRK kaller dette for en “utfordring”. De intervjuer en kvinnelig avsnittsleder for UEH i Oslo politidistrikt, rektor på Politihøgskolen, HR-direktøren i politiet, og en politihøgskoleelev. Bakgrunnen for intervjuene er å høre hva de tror grunnen til det lave tallet på patruljeseksjonene er. Det konkluderes med familie- og turnusliv, samt at kvinner trenger ekstra motivasjon for å søke seg til de operative jobbene (NRK, 2021). Denne artikkelen fanget vår interesse. Det har også vært fokus på at 20% av de som jobber innenfor UEH skal være kvinner.

Sør-Vest politidistrikt er organisert slik at de med IP3- og IP4 status sammen utgjør en seksjon som kalles for «forebyggende- og patrulje». Alle de geografiske driftsenhetene har en slik seksjon. Tall vi har fått fra HR-avdelingen i Sør-Vest politidistrikt viser at 28% av de som jobber ved forebyggende- og patruljeseksjonen er kvinner (Viste, personlig kommunikasjon 25. januar 2023). Målet til Politidirektoratet, og også da Sør-Vest politidistrikt er derfor å øke kvinneandelen på patruljeseksjonene rundt om i distriktet fordi «god kjønnsbalanse i alle deler av politietaten er nødvendig for å skape en attraktiv arbeidsplass og for å levere på vårt samfunnsoppdrag på en best mulig måte» (Våland, personlig kommunikasjon, 21. september, 2022). Det er ikke utarbeidet et konkret mål om hvor mye kvinneandelen skal økes, og planen for hvordan dette skal gjennomføres er ikke ferdigstilt.

I innledningen til Politidirektoratet (2022) sin rapport skriver politidirektør Benedicte Bjørneland om viktigheten av mangfold i politiet. Mangfold i denne rapporten trekker frem kjønn som et punkt; «*Den samlede kompetansen i norsk politi er, og må være, bredt sammensatt. Det er behov for å sikre mangfold både i utdanning og i rekruttering for å gjenspeile en stadig mer mangfoldig befolkning*» (Politidirektoratet, 2022, s. 4).

Det vi fant spesielt interessant da vi fikk tall fra HR-avdelingen til Sør-Vest politidistrikt, var at kun ni prosent av de som jobber på forebyggende- og patruljeseksjonen er **erfarne kvinner** (Viste, personlig kommunikasjon, 25 januar 2023). Av menn er tilsvarende tall 36% (Sørli, personlig kommunikasjon, 30 januar 2023). Dette er en vinkling som vi finner svært interessant. Vi lurer på hvorfor de erfarne kvinnene ikke velger den operative karriereveien.

1.4 Problemstilling

Et problem defineres av Ottesen (2011) som et «gap» mellom faktisk og ønsket tilstand. I Sør-Vest politidistrikt er den ønskede tilstanden at det skal være kjønnsbalanse på seksjon for forebyggende- og patrulje, men den faktiske tilstanden er at kvinneandelen kun er 28%. Det blir derfor et «gap» mellom ønsket og faktisk tilstand.

Det finnes allerede forskningsarbeid på problemet, men sett i lys av at disse studiene nå er ti år gamle, og at det å øke kvinneandelen har blitt et satsingsområde, mener vi at denne oppgaven vil være et nyttig bidrag i så måte. Politidirektoratet satte mål om å øke kvinneandelen i 2008. I og med at det er femten år siden er vi interessert i å se på om det har

skjedd noe siden den gangen. Vi ønsker å gå enda dypere på dette problemet da vi mener at det ikke vil være vanskelig å rekruttere kvinner til seksjonen i og med at kvinneandelen på politihøgskolen er høyere enn menn. Det vi finner interessant er hvorfor det kun er ni prosent erfarne kvinner på seksjonen.

Politidirektoratet skriver i handlingsplanen sin at det skal utarbeides en plan for å rekruttere og beholde kvinner i operative stillinger (Politidirektoratet, 2022). Man skal altså ikke bare rekruttere nye, unge kvinner til de operative stillingene, men også beholde kvinnene som allerede jobber der. Målet til Sør-Vest politidistrikt bør derfor ikke bare være å få en kjønnsbalanse i de operative stillingene, men også å beholde eller rekruttere kompetanse og erfaring fra de erfarne politikvinnene.

Vår problemstilling blir derfor:

«Hvorfor jobber det så få erfarne politikvinner ved forebyggende- og patruljeseksjonene i Sør-Vest politidistrikt?»

Med utgangspunkt i allerede eksisterende forskning vil vi forske på om disse forskningsresultatene samsvarer med de oppfatninger som i dag finnes blant erfarne politikvinner i operative stillinger i Sør-Vest politidistrikt. Vi vil derfor ha følgende forskningsspørsmål for å snevre inn problemstillingen ytterligere;

F1: Hvor motiverte er erfarne kvinner for å jobbe på forebyggende- og patruljeseksjonen? Hvordan kan eventuelt motivasjon blant erfarne kvinner oppstå?

F2: Hvilken rolle spiller svangerskap, permisjon, omsorg- og familieliv inn på valget om å jobbe på forebyggende- og patruljeseksjonen?

F3: Hvilke karrieremuligheter har kvinner som jobber på forebyggende- og patruljeseksjonen?

Daidsen og Reiersen (2010) konkluderer med at hovedårsaken til at kvinner slutter på forebyggende- og patruljeseksjonen er kombinasjonen turnus og familieliv. Dette understøttes av kjønns teori hvor det at kvinner prioriterer familie foran jobb er kjønnsbetinget (Hakim, 2000; Halrynjo, 2009; Birkelund og Petersen, 2006, i Daidsen og Reiersen, 2010). I tillegg er det dette NRK også konkluderer med som hovedårsaken til at det er få politikvinner i

operative stillinger. HR-direktøren i politiet svarer til NRK at hun har sett tendensen til at kvinner forlater patruljetjenesten når de får barn, da turnus er vanskelig å kombinere med familieliv. Hun sier også at en av tilbakemeldingene de har fått fra de ansatte er at en “småbarnsturnus” kan være et virkemiddel for å beholde kvinner i operative stillinger over tid. Hovedhypotesen i denne oppgaven er derfor at;

H1: Erfarne politikvinner jobber ikke operativt fordi turnus ikke lar seg kombinere med omsorg- og familieliv.

En annen viktig faktor er dårlige karrieremuligheter på forebyggende- og patruljeseksjonen. En finner motivasjon i å ha mål for karrieren. Davidsen og Reiersen (2010) fant at det var en oppfatning at mulighetene for videreutvikling andre steder enn på ordensavdelingene hadde betydning for at kvinner sluttet ved disse avdelingene, og at dersom kvinnene ikke får tilfredsstilt behovet for videreutvikling i ordenstjenesten dermed kan føre til at de vil se seg om etter andre jobber hvor det synes som om muligheten for videreutvikling blir tilfredsstilt. Dette indikerte at ganske mange kvinner i deres utvalg la vekt på at de måtte skifte arbeidssted for å kunne yrkesmessig utvikle seg selv (Davidsen og Reiersen, 2010). Samtidig fant de at kvinner ikke mente at manglende muligheter på orden var en årsak til at de sluttet. Dette kan ifølge Davidsen og Reiersen bety at kvinnene mener at det er større muligheter for videreutvikling andre steder enn på orden, eller at de mulighetene som finnes på orden ikke er de mulighetene kvinner ønsker i forhold til videreutvikling - samtidig som de understreker at denne listen ikke er uttømmende. (Davidsen og Reiersen, 2010). En hypotese vi ønsker å teste ut i denne oppgaven blir derfor;

H2: Erfarne politikvinner jobber ikke operativt fordi det ikke er karrieremuligheter på forebyggende- og patruljeseksjonen.

Politidirektoratet (2022) skriver i sin rapport at det er viktig at ledere er rollemodeller, setter retning og driver endringsarbeid. De understreker at det er viktig å ha ledere med ulike bakgrunner og erfaringer, herunder kjønn. Tania Nordberg (2018) har også sett på kjønnssegregering i sin studie. Hun påpeker at det jobber få kvinner på forebyggende- og patruljeseksjonene med utgangspunkt i essensialistiske forestillinger om kjønn. Kvinnene velger en annen avdeling fordi det er forventet av dem. Den siste hypotesen vår blir derfor:

H3: Erfarne politikvinner jobber ikke operativt fordi det er få kvinnelige forbilder å se opp til på forebyggende- og patruljeseksjonen.

1.5 Formålet med oppgaven

Det hadde vært svært spennende å gjennomføre studier som kunne føre til at vi kunne være med på å utarbeide handlingsplaner for å øke andelen kvinner i operative stillinger. Dette krever å gjennomføre både kvalitative og kvantitative analyser før man hadde gått i gang med utarbeidelse av handlingsplanen. Dette arbeidet vil ta lenger tid enn et semester, og vi må være realistiske med hva vi kan gape over på dette semesteret. Denne oppgaven vil derfor søke å forstå de erfarne kvinnene selv. Hva tenker de selv kan være årsakene til at det er så få av de erfarne kvinnene på seksjonen. Vi ønsker å gå rett til kilden.

Å finne årsaker til at de erfarne kvinnene ønsker å jobbe, eller ikke å jobbe ved forebyggende- og patruljeseksjonene kan hjelpe ledelsen i Sør-Vest politidistrikt med å sette inn tiltak for å øke denne andelen, som er et krav fra Politidirektoratet (2022). Ledelsen i Sør-Vest politidistrikt er kjent med at vi skriver denne oppgaven.

2 Teori

Vår problemstilling handler om hvorfor erfarne kvinner slutter på forebyggende- og patruljeseksjonen. Det ble derfor naturlig for oss å finne teori som kunne forklare hvorfor dette fenomenet oppstår. Da vi søkte på andre relevante studier satt vi igjen med noen spørsmål vi selv ønsket svar på. Det var dette som resulterte i de forskningsspørsmålene som er listet opp i kapittel en. Vi dannet oss også et bilde av hvordan virkeligheten henger sammen, som resulterte i noen hypoteser vi ønsket å teste gjennom denne studien. Det vil være hensiktsmessig å nevne disse en gang til;

H1: Erfarne politikvinner jobber ikke operativt fordi turnus ikke lar seg kombinere med omsorg- og familieliv.

H2: Erfarne politikvinner jobber ikke operativt fordi det ikke er karrieremuligheter på forebyggende- og patruljeseksjonen.

H3: Erfarne politikvinner jobber ikke operativt fordi det er få kvinnelige forbilder å se opp til på forebyggende- og patruljeseksjonen.

Dette kapittelet er bygget opp slik at vi først presenterer de studiene som hypotesene er bygget på. Dette vil synliggjøre hvorfor vi har kommet frem til de hypotesene vi har i større grad enn i kapittel en. Etter å ha lest tidligere studier satt vi også igjen med kunnskapshull vi ønsket å tette gjennom denne studien.

Deretter vil vi redegjøre for teorien vi har brukt som fundament i oppgaven. Disse teoriene har hjulpet oss å forstå og fortolke de innsamlede dataene vi har fått gjennom denne studien. Ved å ta utgangspunkt i hypotesene våre har vi funnet frem til noen teorier som kan hjelpe oss å forstå hvorfor virkeligheten er som den er. På grunn av at tidligere studier ofte har konkludert med at turnus-, omsorg- og familieliv ikke lar seg kombinere har vi valgt å bruke “arbeid-familie-balanse”-teori. Denne teorien forklarer hvorfor det er vanskelig å skape en balanse mellom de to sosiale rollene man har i jobb og familiesammenheng. Teorien forklarer også hvordan organisasjonen og arbeidstakeren sammen kan fasilitere disse to rollene.

For oss er det også interessant å se på forholdet mellom motivasjon og trivsel på jobb. Det er flere faktorer som kan skape motivasjon på arbeidsplassen. Vi tror at hypotesen om få

karrieremuligheter på forebyggende- og patruljeseksjonen gjør at de erfarne kvinnene mister motivasjonen til å fortsette. Hertzberg sin to-faktormotivasjonsteori kan hjelpe oss å forstå hvorfor det er slik.

Vi tror at dersom det hadde vært flere kvinner på forebyggende- og patruljeseksjonen vil dette skape en synergieffekt som fører til at flere kvinner velger denne seksjonen i politiet. Vi må derfor først forstå hvorfor kvinner velger de arbeidsstedene de gjør. Dette kan forklares gjennom teori om kjønnssegregering og kjønnsessensialisme. I tillegg tror vi at teori om biologiske kjønnsforskjeller i arbeidslivet kan forklare hvorfor kvinner ikke velger forebyggende- og patruljetjenesten som fremstår mannsdominert.

2.1 Tidligere og relevante studier om temaet

I 2010 ble det skrevet en masteroppgave som heter «Hvorfor slutter kvinner i ordenstjenesten i politiet?» av Geir Inge Davidsen og Lars Reiersen. De gjennomførte en kvalitativ forundersøkelse, og deretter en kvantitativ undersøkelse av fenomenet. Det ble her brukt kvantitativ metode i form av to spørreskjema som ble sendt ut til 400 polititjenestemenn og kvinner fra tre forskjellige politidistrikt i Norge, hvor svarprosenten var på 58%. Utvalget og svarprosenten indikerer at undersøkelsen er grundig og dermed gir en bred og nyttig innsikt i det som den gang ble sett på som årsaker til at både kvinner og menn forlot ordenstjenesten (Davidsen og Reiersen, 2010). Samtidig har det nå gått nærmere tretten år siden undersøkelsen ble gjennomført, og politiet har siden den gang vært gjennom en reform. Oppgaven er også interessant å analysere i lys av at målsetningen fra politidirektoratets “plan for mangfoldsarbeidet i politi- og lensmannsetaten” for perioden 2008 - 2013 den gang uttrykket at det var et endelig mål at det var like mange kvinner som menn i alle typer stillinger og på alle nivåer i politiet (Davidsen og Reiersen, 2010). Har det skjedd noe i denne perioden på femten år? Davidsen og Reiersen fant ut at den viktigste årsaken til at kvinner slutter i ordenstjenesten, var turnus kombinert med omsorg- og familieliv. Det var ikke hele turnusen som var problematisk, men deler av den – som nattevakter. Det fremkommer at svært mange i deres utvalg oppgir at det å gjenoppta nattevakter og helgejobbing gjør det uaktuelt å gå tilbake til ordenstjenesten etter graviditet. Et fravær på opp til atten måneder fra oppstått graviditet til fullført permisjon, gjorde den gang - som i dag - at man ville måtte ta opp igjen ulike godkjenninger for å kunne jobbe operativt (Davidsen og Reiersen, 2010).

NRK-artikkelen “Politidamene” (2021) forklarer også det lave antallet kvinner på patruljeseksjonene med at det er vanskelig å kombinere turnus med familieliv. Man kan blant annet se at politistudent “Maren” blir spurt om hvorfor hun tror det jobber så få kvinner operativt; *“– Eg har lyst på barn ein dag, og med éin gong eg blir gravid, blir eg tatt ut av teneste og flytta til etterforsking eller andre avsnitt. Då er det nok fort gjort å bli verande, seier Maren»*. Deretter blir HR-direktøren i politiet, Karin Aslaksen, spurt om det samme. Hun svarer til NRK at hun også har sett tendensen til at kvinner forlater patruljetjenesten når de får barn, da turnus er vanskelig å kombinere med familieliv. Hun sier også at en av tilbakemeldingene de har fått fra de ansatte er at en “småbarnsturnus” kan være et virkemiddel for å beholde kvinner i operative stillinger over tid. Denne artikkelen er skrevet elleve år etter at masteroppgaven til Davidsen og Reiersen har blitt skrevet. Det er interessant at begge disse to kommer frem til samme konklusjon. Politidirektoratet satte målet om kjønnsbalanse i 2008, og på nytt igjen i 2021. Dersom dette har vært et mål for politiet i femten år er det derfor spennende å se om de tiltakene som politiet har satt inn faktisk fungerer.

En kriminolog ved Politihøgskolen, Nina Jon, publiserte i 2021 en artikkel som utfordrer de tradisjonelle oppfatninger om kjønn i politiet. Hun peker blant annet på at det er flere kvinner enn menn på politihøgskolen, noe som gjør at man ikke lenger kan se på politiet som et rent maskulint yrke. Hun konkluderer med at kvinner som jobber operativt nå blir likestilt med sine mannlige kollegaer, og trives i jobben sådan. Tania Nordberg skrev i 2018 en artikkel om kjønnssegregering i politiet. Denne artikkelen blir brukt mye i denne oppgaven, men den peker på at kvinner og menn velger forskjellige avdelinger i politiet. Her blir det også påpekt at det nesten er forventet at kvinner slutter på patruljeseksjonene når de får barn. I denne studien er det lederne i politiet som er intervjuet. De trekker frem at kvinner trenger tilpasninger som de ikke kan få på patruljetjenesten, og at de derfor heller velger familie foran karriere. Samtidig trekker lederne frem at det er synd fordi de trenger erfarne politikvinner på patruljeseksjonen.

Fagbevegelsens senter for forskning, utredning og dokumentasjon, forkortet til FAFO, har utarbeidet en rapport “Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet”. Denne rapporten retter oppmerksomheten mot virksomhetsnivået innenfor fire bransjer som i ulik grad er kjønnsdelt; varehandel, transport, sykehjem og barnehage. Kvinner dominerer i barnehager og sykehjem, menn dominerer i transportbransjen mens det var tilnærmet lik andel menn og kvinner i

varehandelen. Rapportens overordnede problemstilling er om virksomhetenes organisering og kultur bidrar til å opprettholde kjønnskiller, og hva det eventuelt er ved virksomheters organisering og kultur som bidrar til å opprettholde kjønnskiller, og hva som kan bidra til endring. Dette er en kvalitativ studie hvor det ble gjennomført intervjuer med ledelse, tillitsvalgte og ansatte i tolv virksomheter (Steen Jensen og Sletvold, 2019).

Rapporten til FAFO er relevant for vår oppgave, da den kan si noe det kan være fellestrekk mellom de årsakene vårt utvalg peker på som årsaker til at det er så få erfarne kvinnelige politibetjenter på forebyggende- og patruljetjenesten og andre virksomheter utenfor politiet. En mannlig barnehageansatt var lei av å jobbe turnus og helger i sin tidligere jobb som bussjåfør, og byttet dermed til en dagtidjobb i barnehage. Blant sykepleierne kommer det frem at det er mange sykepleiere med barn som velger å jobbe redusert. Det ble også identifisert variasjoner her, hvor enkelte syntes det gikk greit mens barna var små, men at dette ble mer utfordrende etter hvert som barna ble eldre og det ble behov for å følge dem opp med skolearbeid og fritidsaktiviteter. Resultatene fra bussjåførene indikerte på sin side at yrket var lettere å kombinere med litt større barn, det samme gjaldt for de som jobbet innen varehandel. Rapporten tar også for seg utfordringen rundt arbeidstidens plassering, som handler om at arbeidstiden er dårlig tilpasset andre samfunnsinstitusjoner som barnehage og skole. Åpningstidene i barnehage og skole følger normalarbeidsdagen, noe som vil kunne skape utfordringer for enslige forsørgere som jobber turnus eller foreldrepar der begge jobber turnus (FAFO, 2019).

Basert på tidligere funn blir derfor vår hovedhypotese at erfarne politikvinner ikke jobber operativt fordi turnus ikke lar seg kombinere med omsorg- og familieliv.

I undersøkelsen til Davidsen og Reiersen (2010) blir karrieremuligheter også pekt på som en årsak til at kvinnene slutter på patruljeseksjonen, og da ikke manglende karrieremuligheter, men hvilke karrieremuligheter det er på seksjonen. Kvinnenes oppfatning av muligheter til videreutvikling i andre avdelinger hadde også betydning for at kvinner sluttet fordi de ikke fikk tilfredstilt behovet for videreutvikling på ordenstjenesten og at dette er en faktor kvinnene søker etter i andre avdelinger i politiet. Det testleddet som skåret lavest av alle motivasjonsfaktorene er “mitt arbeidsområde har høy status i etaten”, noe som indikerte at ordensavdelingen ikke var den seksjonen som hadde høyest status i etaten (Davidsen og Reiersen, 2010).

FAFO-rapporten peker på at det i bussbransjen er få muligheter for å gjøre karriere, mens det blant sykepleierne og barnehagelærerne er et begrenset antall lederposisjoner. Karriere fremsto heller ikke som så viktig for barnehagelærerne, ei heller blant sykepleierne - men blant begge profesjonene ble det fremhevet at flere menn ble ledere. På et av sykehjemmene ble det sett på som problematisk at de sykepleierne som var gode i fag fikk lederstillinger og dermed ble flyttet lenger vekk fra pasientene. De hadde derfor forsøkt å lage to mulige karriereveier; en rettet mot det å jobbe med pasienter og en mot det som handlet om ledelse (FAFO, 2019).

Med bakgrunn i dette lagte vi en hypotese nummer to, som sier at få karrieremuligheter på forebyggende- og patruljeseksjonen gjør at få erfarne politikvinner jobber på seksjonen.

I masteroppgaven “Hvorfor slutter kvinner i ordenstjenesten i politiet”, ble kun de som fortsatt jobbet på ordensseksjonen spurt om tilstedeværelsen av motivasjonsfaktorer og trivsel. Resultatene indikerte at kvinnene skåret høyere enn menn i forhold til om de mente at motivasjonsfaktorene var til stede på ordensavdelingen, men det presiseres at de fleste av kvinnene som ble spurt i denne undersøkelsen ikke ville kvalifisert til å delta i vårt utvalg gitt vårt kriterie om “erfaren kvinnelig politibetjent”. Likevel er det interessant å bemerke seg at kvinnene mente at tilbakemeldinger fra sine overordnede var noe som ikke var til stede i veldig stor grad og at enkelte synes mangelen på konkrete tilbakemeldinger var så avgjørende at de forlot ordenstjenesten (Davidsen og Reiersen, 2010).

FAFO-rapporten fant at det var enklere å rekruttere menn til barnehagen hvor det allerede jobbet andre menn, da det da ble lettere for andre menn å søke. En mannlig tillitsvalgt i barnehage uttalte at når man først har noen menn i barnehagen, er det lettere for andre menn å søke seg til barnehage også. En mannlig leder i barnehage uttalte at når folk får høre at det blir flere og flere menn ute i yrket, så blir det flere som har lyst også. Han antyder dermed at menn rekrutterer flere menn (FAFO, 2019).

Dette fant vi svært interessant og lagte en tredje og siste hypotese som gikk på at erfarne politikvinner ikke jobber operativt fordi det er få kvinnelige forbilder å se opp til på seksjonen.

2.1.1 Kunnskapshull

Etter å ha lest tidligere studier, fikk vi mye informasjon omkring temaet kvinner på forebyggende- og patruljeseksjonen. Vi satt likevel igjen med noen spørsmål. Denne masteroppgaven har til hensikt å tette disse kunnskapshullene vi hadde etter å ha lest de forskjellige studiene.

Det første vi oppdaget er at politidirektoratet i sin handlingsplan (2021) ikke bare ønsker å rekruttere nye kvinner til de operative stillingene. Det er vel så viktig å beholde de som allerede er der. Det er derfor vi i denne oppgaven har valgt å kun fokusere på de erfarne kvinnene i politiet, og hvordan man kan *rekruttere* og *beholde* disse i operative stillinger.

Vi merket oss at det er lite fokus på kvinners motivasjon til å jobbe på forebyggende- og patruljeseksjonene. Finnes det en sammenheng mellom motivasjon, trivsel og valget om å jobbe på denne seksjonen. Dersom det er motivasjonen som stopper kvinnene fra å fortsette på seksjonen, undret vi oss over hvorfor det er forskjell på dette mellom menn og kvinner. Vi stilte oss derfor spørsmålet;

F1: Hvor motiverte er erfarne kvinner for å jobbe på forebyggende- og patruljeseksjonen? Hvordan kan eventuelt motivasjon blant erfarne kvinner oppstå?

Da det i masteroppgaven til Davidsen og Reiersen konkluderes med at turnus kombinert med omsorg- og familieliv er grunnen til at kvinner slutter på ordenstjenesten undret vi oss over om dette fortsatt gjelder. Vi undret oss også over om dette også gjelder i Sør-Vest politidistrikt. Her ønsket vi ikke bare å finne ut om det er et gjeldende fenomen, men det var viktig for oss å forstå hvorfor fenomenet eventuelt har oppstått. Dette førte oss til andre forskningsspørsmål;

F2: Hvilken rolle spiller svangerskap, permisjon, omsorg- og familieliv inn på valget om å jobbe på forebyggende- og patruljeseksjonen?

Til slutt så vi at det ble nevnt at det å jobbe på ordensavdelingen har "lav status", og at det er få karrieremuligheter til å utvikle seg på internt på seksjonen og eksternt i organisasjonen (Davidsen og Reiersen, 2010). Under vil vi forklare motivasjonsteorier hvor en av punktene er at man skal kunne utvikle seg, og få forfremmelse i jobben som en faktor som skaper motivasjon. Vi lurte derfor på om det finnes karrieremuligheter på forebyggende- og

patroljeseksjonen i Sør-Vest politidistrikt. Vi fant det rart at funnene til Davidsen og Reiersen ikke har ført til en endring på over ti år, dersom politidirektoratets målsetning er kjønnsbalanse i alle typer stillinger innad i Politiet. Det siste forskningsspørsmålet vårt ble derfor;

F3: Hvilke karrieremuligheter har kvinner som jobber på forebyggende- og patroljeseksjonen?

Til slutt satt vi igjen med disse tre forskningsspørsmålene som vi mener det gjenstår å finne svar på. Videre i kapittelet vil vi derfor redegjøre for teori som vi har brukt som fundament i oppgaven.

2.2 Arbeid-familie balanse

For at mennesker skal få struktur i hverdagen sin, har vi flere sosiale roller. Sosiale roller påvirker blant annet hvem vi er, hva vi gjør, hvordan og hvem vi samhandler med, hva vi føler om ting og hva vi tenker på. Man har blant annet sosiale roller som studenter, på jobb, i familien og i vennegjengen. Teorien antyder at dersom det er ubalanse mellom disse sosiale rollene vil dette føre til stress i livet til mennesket, noe som igjen kan føre til dårlig helse både psykisk og fysisk (Frone, 2003).

De sosiale rollene i arbeid- og familieliv er de to viktigste rollene i det moderne samfunnet (Innstrand, 2009). Det er disse to rollene som vil bli drøftet i denne studien. Arbeidsrollen er den sosiale rollen en tar på seg når en er på jobb. Familierollen er den sosiale rollen man tar på seg når man er med familien bestående av partner, foreldre og barn (Frone, 2003).

På grunn av at kvinneandelen i arbeidslivet har økt i etterkrigstiden har flere kvinner og menn ansvar både knyttet til jobb og på hjemmebane. Med bakgrunn i dette har Norge innført en rekke initiativ som skal være arbeid-og familievennlige. Blant annet har Norge en av verdens beste rettigheter knyttet til fødselspermisjon (Innstrand, 2009). Det er likevel rapportert flere arbeid-familie konflikter fra studier gjort i Sverige, Nederland og England som også har god likestillingspolitikk. På familiesiden blir det også rapportert om færre ekteskap og flere skilsmisser etter 1970. Dette gjør at det er flere som bor alene og som er alene med barn (Innstrand, 2009). Jacobs og Gerson (2001) forklarer i sin studie at det er sammensetningen av familier hvor begge foreldrene jobber, og at det også er flere aleneforeldre, som er årsaken

til at vi nå ser flere konflikter i balansen mellom arbeid og familie. Det er mer enn bare økt arbeidstid på jobben som skaper disse konfliktene.

Litteraturen om temaet sier at definisjonen av «arbeid-familie balanse» er selvvinnlysende, men Frone (2003) definerer begrepet som «fravær av konflikt og innblanding mellom jobb- og familierollen» (side 145). Den mest anerkjente definisjonen er «... en form for rollekonflikt hvor rollepress fra jobb og familie er gjensidig uforenelige. Det vil si at deltakelse i jobb(familie)rollen blir vanskeligere fordi deltakelse i familie(jobb)rollen også oppleves som viktig» (Greenhaus og Beutell, 1985, side 77 i Innstrand, 2010, s 32).

Innstrand (2010) argumenterer for at arbeid-familie ikke kun handler om fravær av konflikt, men også fasilitering fra arbeid til familie, og fra familie til arbeid. Fasilitering i arbeid-familie balanse er når arbeidssituasjonen imøtekommer krav fra familiesituasjonen. På samme måte kan ikke kravene fra familien være umulig å imøtekomme på arbeidsplassen. På den måten påvirker begge rollene hverandre.

Ved å ha et godt samspill mellom flere roller, i dette tilfellet arbeid og familie, bidrar dette til forbedret velvære, følelsesmessig engasjement, færre depresjoner og turnover, økt motivasjon og produktivitet. I tillegg viser forskning at familie og arbeid kan ha positive innvirkninger på hverandre ved at man får energi og mer tid i form av effektivitet, men også at man overfører evner og ferdigheter mellom rollene. Det er derfor viktig at for å skape arbeid-familie balanse må man styrke arbeid-familie-fasiliteringen og redusere arbeid-familie-konflikter (Innstrand, 2010).

Det er flere koblingsmekanismer som har forsøkt å beskrive arbeid-familie relasjonen. De mest vanlige er segmentasjon, kompensasjon og spillover. Her referer teorien til at arbeid og familie er to separate aspekter som ikke påvirker hverandre. De blir enten separert på grunn av tid og rom, eller fordi vi aktivt separerer disse to fra hverandre. Det er dette som kalles segmentasjon (Innstrand, 2009). Med kompensasjon menes det at dersom man får negative opplevelser i et aspekt vil man forsøke å kompensere dette i et annet (Innstrand, 2009). For eksempel at det går dårlig på hjemmebane, vil man forsøke å gjøre det godt på jobben. Den siste koblingsmekanismen, spillover, refererer til prosesser som smitter effekter over fra et aspekt til det andre. Dette gjør at det skaper likheter mellom de to aspektene. Disse effektene kan være «verdier, ferdigheter, atferd eller affekter» (Innstrand, 2009, side 6). Det kan være

både negative og positive effekter. I politiet kan dette for eksempel være at hvordan du oppdrar barna dine kan smitte over på hvordan du møter publikum på jobb. Eller så kan humør smitte over fra det ene aspektet til det andre. Dette kommer frem i en studie av Culbertson, Mills og Fullager (2012) hvor de kom frem til at et daglig jobbengasjement kan smitte over på familielivet i positiv forstand, og at sammenhengen handlet om humør.

Selv om det finnes studier og empiriske bevis på at disse koblingsmekanisme eksisterer vil de kun forklare *hvordan* relasjonen mellom arbeid og familie fungerer, men vil ikke si noe om *hvorfor* fasilitering eller konflikt oppstår i denne relasjonen. Nyere forskning bruker modeller fra sosiologiske teorier og stressmodeller (Innstrand, 2009).

2.2.1 *Conservation of Resources theory*

Noen av de nyere studiene får kritikk fordi de ikke trekker inn de positive aspektene på stress. Unntaket er «Conservation of Resources» (COR) teorien (Innstrand, 2009). Denne teorien vil hjelpe oss å forstå balansen mellom arbeid og hjem, men også årsaker og konsekvenser som er knyttet til interaksjonen mellom dem.

Oversatt til norsk betyr COR «bevaring av ressurser». Ressurser er definert som «... those objects, personal characteristics, conditions, or energies that are valued by the individual or that serve as means for attainment of these objects, personal characteristics, conditions, and energies» (Hobfoll, Halbesleben, Neveu & Westman, 2018, s. 105). Denne teorien handler om nettopp dette. Vi mennesker streber etter å bevare, beskytte, fremme og få de tingene vi verdsetter. Videre antyder COR-teorien at stress oppstår *når* vi holder på å miste sentrale- eller nøkkelressurser, *hvis* vi har mistet sentrale- eller nøkkelressurser eller når det er *vanskelig eller umulig å skaffe* disse ressursene (Hobfoll, et.al, 2018,). For eksempel vil stress oppstå dersom vi ikke klarer å sjonglere både arbeid- og familieliv (Innstrand, 2009).

Det er også en evolusjonær skjevhet hvor en overestimerer ressurstap og underestimerer ressursvinning (Hobfoll, 2018). Med dette menes det at dersom man ikke konfronteres av trusler, vil mennesket streve etter å utvikle et overskudd av ressurser for å kompensere for fremtidige tap. Klarer man å utvikle slike overskudd er det sannsynlig at man føler velvære og får bedre helse. Dersom man kun blir utsatt for trusler vil mennesket streve etter å minimere tapet av ressurser. Dette stresset kan føre til utbrenthet (Innstrand, 2009). Teorien forklarer

også at distribusjonen av ressurser er ujevnt fordelt slik at noen har flere og andre har færre. De med flere ressurser har også lettere for å tilegne seg flere. Man går derfor inn i en «vinning-spiral» hvor gevinst av ressurs gir mer ressurser. I motsatt ende vil de som taper ressurser gå inn i en «tap-spiral» fordi man mangler ressurser for å kompensere for tapene (Innstrand, 2009).

Arbeid-familie-konflikt forstås derfor som en reaksjon på at ressursene trues. Har man mye stress på jobb kan dette også smitte over på hjemmebane fordi man har færre ressurser tilgjengelig. Greenhaus & Bantell (1985) skiller mellom tre typer konflikt. Tidsbasert konflikt er at tidspress i en rolle gjør det vanskelig å etterkomme kravene i en annen rolle. Belastningsbasert konflikt handler om at dersom man blir utsatt for stress og belastning i en rolle kan det påvirke ens evne til å prestere i en annen. Den siste typen er atferdsbasert konflikt som oppstår dersom atferden i en rolle ikke er forenelig med atferden i den andre rollen.

Arbeid-familie-fasilitering oppstår når ressursene bidrar til at vinning i et aspekt forbedrer prestasjonene i det andre (Hobfoll, 2018). Det vil si at dersom man tilegner seg ressurser på jobb kan dette bidra til at man presterer bedre på hjemmebane. Fasilitering skjer fordi individet ønsker å maksimere vekst og utvikling, i tillegg til at en er motivert for å bruke denne utviklingen på andre områder også (Wayne, Grzywacz, Carlson & Kacmar, 2007).

2.2.2 Kjønnforskjeller

En studie foretatt av Siw Tone Innstrand (2010) viser at det også er kjønnforskjeller i opplevelsen av arbeid-familie-konflikter. Kvinner er mer sensible for samhandlingen mellom jobb og familie. På grunn av at kvinnene uttrykker egne verdier i stedet for å tilpasse seg verdiene til mennene, vil dette resultere i større kjønnforskjeller i utviklingen av selvet i tråd med kjønnsstereotyper (Guimond, et al, 2007 i Innstrand, 2010). For eksempel så er en sterk arbeidsrelatert identitet i tråd med den mannlige forsørgerrollen, men ikke i den kvinnelige. Dette resulterer i mer skyldfølelse, altså konflikt, for kvinnene (Innstrand 2010).

En annen studie viser at det er et stort spenn mellom hva som kommuniseres ut og hva som er praksis når det gjelder arbeid-familie-vennlige initiativer, da det er kvinnen som forventes at har hovedansvaret i hjemmet (Bø, 2008, i Innstrand, 2010).

Likevel rapporterer kvinnene mer fasilitering enn mennene gjør. Dette kan ha noe med at kvinnene har bedre psykologisk betydning av å kombinere disse to rollene. Arbeid har, for kvinner i nyere generasjoner, blitt en kilde til sosial integrering, avspenning og økonomisk sikkerhet. Ved å sjonglere flere roller skaper man flere ressurser som kan gi positive følger (Innstrand, 2010).

Det er også de med små barn i hus som rapporterer om flest arbeid-familie-konflikter. Innstrand (2010) antyder at det i fremtiden vil være viktig å finne virkemidler som fremmer bedre tilpasning mellom arbeid og familie for disse gruppene.

2.3 Hertzbergs to-faktormotivasjonsteori

Motivasjon er den viktigste faktoren for hvordan mennesker opptrer og yter. I organisasjonsteori vil ansattes motivasjon være avgjørende for organisasjonens suksess da det er de ansatte som skal yte for organisasjonen. Selve begrepet motivasjon har blitt diskutert av flere forskere. Tidlig forskning ved Whiseand og Rush (1988) definerte motivasjon på denne måten; «as the willingness of an individual to do something and conditioned by actions to satisfy needs» (Yusoff, Kian og Idris, 2013, s. 18). Senere har Wregner og Miller (2003) definert motivasjon som; “as something that energized individuals to take action and which is concerned with the choices the individual makes as part of his or her goal-oriented behaviour” (Yusoff, et. al., 2013, s. 18). Felles for de fleste definisjonene av motivasjon er tre elementer; drivkraft, energi og handling. Individets motivasjon starter med en anerkjennelse av en tilstand som ikke finnes enda, etterfulgt av et mentalt ønske om å oppnå den tilstanden og dermed også fysiske handlinger for å oppnå tilstanden. Behovsteori fokuserer på faktorer som motiverer og inspirerer de ansattes oppførsel og prestasjoner, og som gir jobbtilfredshet når den ansatte oppnår en følelse av selvforbedring (Yusoff, et. al., 2013). Når mennesket har et behov, vil en bli motivert til å oppnå det behovet. På den måten vil behovene hele tiden endre seg og prioriteringene vil endre seg i takt med behovsendringer.

Frederick Herzberg utviklet i 1959 en kjent to-faktormotivasjonsteori innenfor behovsteorien. Den handler om hva som påvirker motivasjon, jobbtilfredshet og misnøye på arbeidsplassen. Basert på hva to hundre ingeniører og regnskapsførere svarte om hva som gjorde dem tilfredse og utilfredse på jobben, skiller Hertzbergs teori på motivasjon- og hygienefaktorer.

Motivasjonsfaktorer er faktorer som vil øke de ansattes tilfredshet på jobben, som for eksempel jobbens innhold, ansvar, anerkjennelse og mening. Hygienefaktorer er faktorer som vil hindre de ansattes misnøye, som for eksempel arbeidsplassens arbeidsmiljø, lønn og struktur (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959). Selv om hygienefaktorer er på plass, vil ikke dette automatisk resultere i arbeidstilfredshet. Dette vil bare minske risikoen for at den ansatte er misfornøyd, og vil ikke påvirke den ansattes innsats i jobben. For å øke produktivitet og ytelse er det viktig at det finnes motivasjonsfaktorer på arbeidsplassen da disse faktorene er grunnleggende behov for å oppnå psykologisk vekst. De ansatte vil legge inn ekstra interesse i jobben som også bidrar til økt produktivitet og effektivitet (Yosuff, et. al, 2013). Studien til Herzberg fant også ut at dersom motivasjonsfaktorer ikke er til stede vil det ikke skape mistrivsel, men vil skape trivsel dersom de er til stede. Hygienefaktorer kan skape mistrivsel dersom de ikke er til stede, men skaper derimot ikke trivsel dersom de er til stede (Brochs Haukedal, 2010).

2.3.1 Motivasjonsfaktorer

Noen faktorer var viktigere i forhold til motivasjon enn andre. Disse faktorene hadde også flere fellesnevner; varig virkning på holdninger til arbeidet, faktorene måtte være relatert til innholdet i jobben og forholdet mellom person og arbeid. Dette ville føre til en følelse av personlig vekst og utvikling og hadde derfor en sammenheng med jobbtildfredshet (Broch Haukedal, 2010). Vi vil kort redegjøre for noen av motivasjonsfaktorene (Herzberg, Mausner og Snyderman, 1993):

Prestasjon

Mulighet til å ferdigstille arbeidet på en suksessfull måte. Med dette mener Herzberg at man skal løse problemer og se resultater av det man selv har gjort. Da kan personen føle mestring og motivasjonen øker som følger av dette.

Anerkjennelse

Har man gjort en god jobb kan man få motivasjon ved å få anerkjennelse fra sjefen eller andre medarbeidere.

Selve arbeidet

Hvilken grad jobben er variert, rutinepreget, lett, vanskelig eller nyskapende vil påvirke om en sitter igjen med en god eller dårlig følelse etter utført arbeid.

Ansvar

Mer ansvar på jobben vil være en motiverende faktor. Det motsatte vil være arbeid preget av lite selvstendighet, som igjen kan føre til mistrivsel.

Forfremmelse

Muligheten for karriereutvikling er en motiverende faktor.

2.3.2 Hygienefaktorer

Hygienefaktorene omhandler forholdene som ligger rundt jobben, og vil føre til mistrivsel dersom de ikke er til stede. Disse faktorene vil allikevel være en forutsetning for at motivasjonsfaktorene skal kunne skape trivsel. Videre vil vi kort redegjøre for noen av hygienefaktorene (Herzberg, Mausner og Snyderman, 1993):

Politikk og administrasjon

Med politikk og administrasjon, menes hvilke styringssignaler som blir formidlet fra ledelsen til den enkelte medarbeider. Uklar kommunikasjon kan skape usikkerhet og mistrivsel. Dette gjelder organisasjonen som en helhet og ikke bare relasjonen mellom medarbeider og nærmeste leder.

Arbeidsledelse

Rettferdig ledelse ved veiledning og delegering av ansvar til sine ansatte er en viktig hygienefaktor. I tillegg vil en leder som ikke er faglig kompetent som følger av dette kunne miste respekten hos sine ansatte.

Mellommenneskelige forhold

Relasjonen mellom medarbeider og leder er viktig. Det kan oppstå mistrivsel dersom forholdet er preget av mistillit, dårlig omsorg og samhold.

Utforming av arbeidet

De fysiske arbeidsforholdene må være gode for å unngå negativt fokus på disse. Dette kan være faktorer som hvordan det ser ut på arbeidsplassen, eksempelvis om lysforholdene er gode nok, om det er for mye støy eller om arbeidsmengden er for høy eller for den del for lav.

2.3.3 *Hvorfor velger vi Herzberg?*

To-faktor motivasjonsteorien har mottatt en del kritikk på grunn av teoriens relevans og validitet. Den tar blant annet lite hensyn til individuelle forskjeller når det kommer til hva den enkelte person legger i trivsel og mistriivsel (Brochs Haukedal, 2010). Validiteten blir kritisert fordi Herzberg kun har brukt semistrukturerte intervjuer for å måle arbeidstilfredshet (Brenner, Carmack & Weinstein, 1971).

Det bugner av motivasjonsteorier der ute. Selv om teorien til Hertzberg har mottatt kritikk har vi valgt å bruke denne teorien i oppgaven vår fordi vi mener den fortsatt gir en grunnleggende oversikt over hvilke faktorer som motiverer de ansatte i dag. Den er enkel å forstå, og blir derfor enkel å bygge videre på i oppgaven vår. Et sammendrag av tolv ulike undersøkelser, gjort i ettertid av at teorien ble utviklet, viser at motivasjonsfaktorene fortsatt utgjorde 81% av forhold som fører til jobbtillfredshet, og hygiene faktorene utgjorde 69% av de forholdene som førte til utilfredshet (Haugen og Melhus, 2008).

2.4 *Kjønn i arbeidslivet*

Forklaringer på forskjellen mellom menn og kvinner kan fortelle oss noe om hvorfor det jobber så få erfarne kvinner på forebyggende- og patruljeseksjonene i Sør-Vest politidistrikt. Først vil vi forklare begrepet kjønnssegregering og studier om kjønnssegregering i politiet i Norge. Vi vil så forklare hvordan selvtillit kan spille inn på at menn får stillinger de søker på i stedet for kvinner.

2.4.1 *Kjønnssegregering*

Selv om Norge har høy arbeidsdeltakelse av både menn og kvinner, består det norske arbeidsmarkedet av høy kjønnssegregering (Østbakken, Reizel, Schøne, Barth & Hardoy, 2017). «Et kjønnssegregert arbeidsmarked kjennetegnes av at kvinner og menn jobber i ulike

deler av arbeidsmarkedet» (Østbakken, et.al, 2017, s. 9). Denne kjønnssegregeringen er faktisk typisk for land med høy kvinnelig sysselsetting og generøs familiepolitikk. Dette blir kalt for et likestillingsparadoks, eller velferdsparadoks. Kvinner og menn jobber i ulike sektorer, bransjer, næringer og yrker. Det er dette som kalles for horisontal kjønnssegregering. Den vertikale kjønnssegregeringen handler om forskjellen mellom kvinner og menn innad i bedriftens hierarki (Østbakken, et. al, 2017). Menn dominerer fortsatt de norske lederposisjonene med 68% i 2021 (Gram, 2021). Det har i de siste par årene likevel vist at flere kvinner velger mannsdominerte fagretninger i høyere utdanning, og at kvinner og menn med høyere utdanning blir stadig likere i sine yrkesvalg (Østbakken, et. Al, 2017). Det kan vi også se på politiutdanningen hvor det nå er en liten overvekt av kvinnelige studenter (Politihøgskolen, 2022).

Kulturelle forestillinger om hva kvinner og menn egner seg til, gjør at det er vanskelig å endre den horisontale kjønnssegregeringen. Dette kalles for kjønnsessensialisme (Nordberg, 2018). Nesten alle spesialiseringer innad i politiet er kjønnsdelte, og menn dominerer lederposisjonene (Nordberg, 2018). Dette skjer til tross for at Politidirektoratet (2016) har satt et mål om kjønnsbalanse i alle typer spesialiseringer og på alle nivå. De kvinnedominerte spesialiseringene er for eksempel etterforskning. Dette har ifølge Nordberg (2018) lavere status enn de mannsdominerte spesialiseringene, som for eksempel patruljeseksjonen, som symboliserer fart og spenning – «ekte politiarbeid» (Nordberg, 2018, s. 374). En studie viser at politifolk finner beredskapstroppen rangert høyest i prestisje. Dette gjelder både kvinner og menn. Selv om dette har høyest prestisje, har det aldri vært en kvinne i beredskapstroppen (Jon, 2021). Ifølge politioverbetjent Espen Halvorsen er dette på grunn av «myter» som går rundt i politi-Norge. Disse mytene hindrer mulige kvinner fra å søke fordi de tror de ikke klarer det (Inderhaug, 2022). Dette kan ha noe med politikulturen å gjøre og disse mytene har oppstått fordi det å jobbe i beredskapstroppen henger så høyt (Jon, 2021). Politikultur kommer vi ikke til å gå nærmere inn på i denne oppgaven.

Forklaringer på hvorfor denne segregeringen skjer kan knyttes til ubekvemme arbeidstider og forventninger om overtid som ikke passer sammen med familietilpasninger. Tilgjengelighet og lang arbeidstid kan tolkes som dedikasjon til arbeidet, noe som er vanskelig med små barn hjemme. Kjønnstradisjonell tidsbruk på jobb og familie påvirker kvinners karriereprogresjon negativt internt i organisasjonen (Nordberg, 2018). I forskningslitteratur forstås også horisontal kjønnssegregering som et resultat av at arbeidsgivere anser menn og kvinner som egnet til ulike

yrker og oppgaver. Dette med utgangspunkt i essensialistiske forestillinger om kjønn (Nordberg, 2018). Noen hevder for eksempel at det er viktig med tilgang til kvinnelige politibetjenter når det i saker er kvinnelige ofre. Dette er med på å forsterke de essensialistiske forestillingene om kjønn fordi man automatisk antar at kvinner gjør den jobben bedre enn menn, og på den måten er en annen type politi (Alecú & Fekjær, 2020). Et annet eksempel på kjønnsessensialisme er at kvinner er mer omsorgsfulle og har høyere sosial kompetanse enn menn. På den andre siden er menn mer fysisk sterke. Dette påvirker yrkesvalg (Nordberg, 2018).

Nordberg (2018) sin studie hvor elleve ledere i politiet er intervjuet, viser at lederne på patruljeseksjonen gir uttrykk for at de forventer at kvinnene ikke kommer tilbake til patruljeseksjonen etter at de får barn. Dette fordi lederne forstår arbeidstidsorganiseringen på patrulje og kravet om turnus dag/kveld/natt/helg som en nødvendighet. Har man behov for tilpasning må en bytte avdeling. Dette gjelder behovet til kvinner og ikke foreldre som gruppe. Lederne ser på at kvinner bytter avdeling er at kvinnen velger bort karriere for å ta vare på barn. De synes det er trist at kvinnene slutter, men ser på det som en konsekvens av det å få barn. Samtidig ser lederne i studien på kjønnete egenskaper som en nødvendighet, og som det viktigste argumentet for kjønnsbalanse i alle avdelinger av politiet. En av lederne forklarte at det var viktig å ha kvinner i patruljeseksjonen fordi «kvinner kan snakke med barn» (Nordberg, 2018, s. 383). I politiet assosieres kvinner med god dialog og menn med å jakte kriminelle (Silvestri, 2017). En slik kjønnsessensialisme som beskrives i studien bidrar til intern kjønnssegregering i politiet (Nordberg, 2018).

Begrepet «glidende kjønnssegregering» kommer til uttrykk når arbeidsoppgaver blir tildelt i tråd med de kjønnete antakelsene selv om det utad på arbeidsplassen kommuniseres at arbeidsoppgavene ikke er avhengig av kjønn. Man ser da at menn systematisk tildeles mer arbeidskrevende, interessante og utviklende oppgaver enn kvinner fordi de har mer tid tilgjengelig på jobb. Dette gjelder spesielt etterforskningsavdelingene i politiet hvor arbeidstiden i større grad er tilpasset kvinner med barn. Men dette fører igjen til at kvinner ikke får de mest spennende sakene fordi de ikke har like mye tid som menn (Nordberg, 2018).

Dersom man ser på hvem som slutter i politiet er kvinneandelen noe høyere enn menn. Forskning viser allikevel at dette ikke har noe med familiesituasjonen å gjøre, men det handler om hvordan politiorganisasjonen i Norge er bygget opp. Arbeidsforholdene i politiet er mindre gunstige for kvinner enn menn. Dette handler for det meste om sosial kontroll; at kvinnene i

politiet blir stemplet som mindre feminine, og tokenisme; at kvinnene ikke blir like inkludert i arbeidsmiljøet som menn fordi gruppen av kvinner er i mindretall (Alecú & Fekjær, 2020).

Nordberg (2018) mener at dersom man ønsker å gjøre noe med kjønnssegregering i politiet må man ta på alvor at arbeidstidsorganiseringen er en direkte medvirkende årsak til segregeringen da det på patruljeseksjonene ikke er mulig å gjøre tilpasninger.

2.4.2 «Selvtillitsgapet»

Når vi snakker om selvtillit, refererer vi til vår egen oppfattelse om hvorvidt vi klarer å gjøre ting. Det er tilliten vår til vår egen dyktighet (Øiestad, 2021). Det finnes flere studier som forteller at det er forskjeller på kvinner og menns selvtillit, men også hvordan en kan motvirke lav selvtillit i arbeidslivet.

Russ Harris laget begrepet «selvtillits-gapet» for å forklare de psykologiske grunnene til hvorfor menn ofte får stillinger før kvinner. Han forklarer at grunnen er selvtillit, eller mangel på selvtillit. Han forklarer blant annet at kvinner biologisk sett er mer forsiktige og tar mindre risiko enn menn. Dette begrunnes med at menn har høyere nivå av testosteron sammenlignet med kvinner, som fører til økt risikovillighet og høyere selvtillit. Det handler også om at jenter er oppdratt til å være snille, milde og omsorgsfulle. Gutter har derimot fått lov til å være bråkete, slåss og ha en tøffere holdning enn jenter. Disse biologiske og sosiale faktorene kan ha ført til at kvinner generelt ikke er like selvsikre som menn når det kommer til sine egne evner. I tillegg kan kvinner ta nedturen hardere enn menn. Når det kommer til arbeidslivet viser også studier at kvinner ikke like ofte spør om forfremmelse som menn. Forskjellen ligger ikke i at menn ikke tviler på seg selv, men at menn ikke lar tvilen hindre dem i like stor grad som kvinner gjør (Harris, 2010).

Tara Sophia Mohr gjennomførte i 2014 en undersøkelse hvor hun spurte over tusen menn og kvinner om «dersom du ikke har søkt på en jobb hvor du manglet en eller flere kvalifikasjoner, hvorfor har du ikke søkt?». Over 40% av begge kjønn svarte at de trodde de måtte ha alle kvalifikasjonene for å søke på jobben. Dette viser en manglende forståelse for ansettelsesprosessen. 22% av kvinnene svarte også at de ikke søkte fordi de ikke møtte kvalifikasjonene og ville ikke sette seg i en situasjon hvor de var risiko for å feile. Studien viser at kvinner opplever at de må møte alle kravene i utlysningen for å søke på stillingen. Kvinner overestimerer viktigheten av formell kompetanse, men undertrykker blant annet

nettverksbygging og sin egen påvirkningskraft i for eksempel en intervjusituasjon (Mohr, 2014).

Grunnen til dette «selvtillits-gapet» kan også forklares med kvinner- og menns mestringsstrategier. Menn prøver å ignorere, eller endre stressfaktoren ved hjelp av problemløsning. Kvinner bruker derimot sosial støtte som mestringsstrategi. Dette vil si at en får hjelp av de rundt seg som emosjonell støtte for å håndtere utfordringer og overvinne stressfaktorene. Denne måten å håndtere disse stressfaktorene på kan føre til at kvinner tviler på sin egen kompetanse, noe som fører til at de ikke søker på eller utvikler seg i jobben. En slik mestringsstrategi kan være «tilpasning» hvor kvinner prøver å tilpasse seg miljøet de er i ved å tilpasse seg stereotypiene og fordommene som finnes i dette miljøet. Dette kan igjen føre til at kvinner begrenser sine ambisjoner eller unngår å markere seg i situasjoner de føler seg usikre (Morganson, Rottinghaus, McHaug, 2013). I NRK sin artikkel “Politidamene” (2021) påpeker avsnittsleder «Hilde» at hun tror det er viktig at man motiverer kvinnene litt ekstra. Hun tror at det er viktig å motivere damene som har talent og interesse i større grad, fordi at de ifølge henne ikke i like stor grad kaster seg ut i å søke slike stillinger og dermed trenger ekstra støtte på at de er gode nok. Hun beskriver et trekk ved kvinnelige ansatte på følgende måte;«*dei skal vere hundre prosent sikre på at dei meistrar alle oppgåver*».

Ved å ha synlige kvinnelige forbilder på arbeidsplassen kan dette bidra til å øke kvinners tro på seg selv og deres evner til å lykkes. Det er også viktig å ha personer med ulike bakgrunner og erfaringer å se opp til. Dette kan bidra til å skape et bredere spekter av mulige karriereveier og inspirere flere kvinner til å forfølge en karriere (Morganson, et. Al., 2013). Det er flere studier som viser at kvinnelige rollemodeller smitter over på kvinner slik at de også blir selvsikre i jobben. Det er gjennomført en studie som undersøker to perspektiver på hvordan kvinnelige ledere kan påvirke andre kvinner på arbeidsplassen. Perspektivene var det injurierende og det inspirerende. Det injurierende perspektivet antar at kvinnelige ledere kan skape negative stereotyper og negative holdninger blant andre kvinnelige ansatte, ved å være autoritære eller aggressive. Det inspirerende perspektivet antar at kvinnelige ledere kan være positive rollemodeller og inspirere andre kvinner til å ta på seg lederroller. Det ble gjennomført en undersøkelse blant over fire hundre kvinnelige ansatte i ulike organisasjoner i Nederland. Resultatene av studien viste at kvinnelige ledere ikke hadde noen negativ effekt på andre kvinnelige ansattes holdninger og intensjoner om å ta på seg lederroller. Kvinnelige ledere hadde derimot en positiv effekt på kvinnelige ansattes holdninger og intensjoner om å ta på seg

lederroller. Spesielt dersom det var en mentorrelasjon mellom dem. Organisasjoner bør fokusere på å øke mangfold i lederroller for å gi flere kvinner muligheten til å ta på seg lederroller og fungere som rollemodeller for andre kvinner (Hoyt & Simon, 2011). Avsnittsleder for UEH i Oslo, «Hilde», forklarer at kvinnene som kommer tilbake fra svangerskapspermisjon til hennes avsnitt blir koblet på en instruktør i to uker for å få best mulig oppfølging for å kunne rykke ut på oppdrag med våpen (NRK, 2021). Her ser vi at en kvinnelig leder legger til rette for at kvinner skal kjenne på mestring før de rykker ut på politioppdrag. Dette er med på å skape selvtillit hos kvinnen.

Tilbakemelding blir av Guro Øiestad (2004) definert som noe en registrerer og ser hos andre og som en formidler tilbake til den det gjelder. Å gi tilbakemeldinger kan også bidra til å øke den ansattes selvtillit. «God feedback fra andre kan hjelpe deg å få bedre øye på dine egne ressurser – se mulighetene dine – slik at tiltroen til deg selv øker. Og når tiltroen til deg selv øker, vil du kjenne deg mer motivert til å gjøre ting som gir mening for deg» (Øiestad, 2004, s. 131). Mangel på slik tiltro til oss selv kan hindre oss i å gjøre ting vi hadde hatt glede av og potensiale til å klare. Det er derfor svært viktig med gode tilbakemeldinger for å øke denne selvtroen. Dersom lederen ikke gir tilbakemelding kan dette lett tolkes som negativ tilbakemelding og derfor vil selvtilliten dale. Mennesket ønsker å bli sett ovenfra, altså fra sine ledere, og ikke bare fra siden, altså fra sine kollegaer. Det er derfor viktig at slike positive tilbakemeldinger kommer fra noen en ser opp til, som lederen sin (Øiestad, 2004). Det er derfor interessant å bemerke seg at kvinnene fra Davidsen og Reiersens (2010) undersøkelse mente at tilbakemeldinger fra sine overordnede var noe som ikke var til stede i veldig stor grad og at enkelte synes mangelen på konkrete tilbakemeldinger var så avgjørende at de forlot ordenstjenesten.

2.5 Oppsummering

I dette kapitlet har vi redegjort for de studiene vi undersøkte i forkant av vår studie, og som dannet vår oppfatning av problemstillingen vår; hvorfor jobber det så få erfarne kvinner på forebyggende- og patruljeseksjonene i Sør-Vest politidistrikt? Davidsen og Reiersen (2010) fant at hovedgrunnen til at kvinnene slutter på ordensavdelingen er kombinasjonen turnus og familieliv. Dette støttes også av FAFO sin rapport “det kjønnsdelte arbeidsmarkedet” og Tania Nordberg sin studie om kjønnssegregering i politiet. NRK har også skrevet en artikkel som kommer frem til samme konklusjon hvor det allerede på politihøgskolen dannes en oppfatning blant studenter om at kvinner som får barn ikke kan jobbe operativt. Alt dette gjorde at vi dannet

oss en hypotese om at kvinner ikke jobber operativt fordi kombinasjonen turnus- og familieliv ikke lar seg gjøre. Dette fenomenet kan forklares som arbeid-familie-balanse hvor en balanse mellom de sosiale rollene man har hjemme og på arbeidet må harmonere for å unngå stressfaktorer som fører til at kvinner ikke ønsker å jobbe turnus lenger. Dette forklares også med at kvinnens rolle i hjemmet står sterkere enn hos menn.

Dauidsen og Reiersen (2010) fant også at få karrieremuligheter i ordensavdelingen fører til at kvinner ser seg om etter jobb i andre avdelinger. Det har heller ikke "høy status" å jobbe ved ordensavdelingen. Dette gjorde at vi dannet oss en oppfatning om at erfarne kvinner ikke velger å jobbe operativt fordi det er så få karrieremuligheter på forebyggende- og patruljeseksjonen. Det å ha karrieremuligheter er en motivasjonsfaktor i Hertzberg sin to-faktor motivasjonsteori. Mennesker ønsker å utvikle seg, og ved å stå på stedet hvil vil ikke motivasjonen for kvinnene være til stede for å jobbe på seksjonen. Det finnes også andre motivasjonsfaktorer som kan forklare hvorfor kvinnene ikke jobber på seksjonen basert på Hertzberg sin teori.

Til slutt mener vi, basert på tidligere forskning at det er så få erfarne kvinner som jobber på forebyggende- og patruljeseksjonen bidrar til at andre kvinner ikke har forbilder å se opp til, og som kan vise at det faktisk er mulig å være en erfaren kvinne og jobbe på forebyggende-patruljeseksjonen. Dette resulterte i hypotese nummer tre. Denne hypotesen kan forklares i Harris (2010) sitt "selvtillits-gap", altså kvinners mangel på selvtillit fordi kvinner søker mestringsstrategier i sosial støtte. Dersom det ikke finnes andre i "samme situasjon" har ikke kvinnene noen å finne støtte i, og derfor heller ikke selvtillit. En måte å bygge selvtillit på er å få positive tilbakemeldinger fra sin leder, noe som kvinnene i studien til Dauidsen og Reiersen (2010) sier er fraværende.

3 Metode

I forrige kapittel redegjorde vi for teorien som vil ligge til grunn for å kunne svare på problemstillingen vår; *hvorfor jobber det så få erfarne politikvinner ved forebyggende- og patruljeseksjonene i Sør-Vest politidistrikt?* Vi har tatt utgangspunkt i at det kreves en “arbeid-familie-balanse” for at kvinnene skal kunne kombinere turnus med omsorg- og familieliv. Vi har også brukt Herzberg (1959) sin to-faktor motivasjonsteori for å forstå forholdet mellom motivasjon og trivsel på jobb. I tillegg ser vi at kvinner har lavere selvtillitt enn menn ved å gjengi Harris sitt “selvtillits-gap” som også kan hjelpe oss å forstå hvorfor det er flere menn enn kvinner på forebyggende- og patruljeseksjonen.

I dette kapittelet skal vi redegjøre for hvilken metode vi har brukt i dette studiet for å svare på problemstillingen vår. Metoden vi velger tar utgangspunkt i det fenomenet vi undersøker, som i denne oppgaven er kvinner i operative stillinger (Kvale og Brinkmann, 2009). Det skilles mellom to ulike paradigmer eller vesentlige tenkemåter i samfunnsforskningen som har til hensikt å fremskaffe eller skape informasjon om samfunnet og som deretter skal analyseres. Dette er kvalitativ og kvantitativ metode (Jacobsen, 2022). I denne oppgaven har vi valgt en kvalitativ tilnærming til problemstillingen. Vi vil først presentere forskningsdesign, før vi redegjør for vårt valg av metode, gjennomføring av datainnsamling og behandlingen av dataene. Til slutt vil vi ta for oss etiske refleksjoner samt styrker og svakheter med metodevalg knyttet opp mot validitet, reliabilitet og generaliserbarhet.

3.1 *Forskningsdesign*

Et forskningsdesign er en plan for hvordan en har tenkt å svare på problemstillingen. For å finne svaret på problemstillingen vår har vi formulert forskningsspørsmål som er blitt formulert ut ifra vår forståelse av virkeligheten (Jacobsen, 2022). Vi har tidligere i oppgaven henvist til tidligere studier om temaet som har dannet et bilde av hvorfor tilstanden er slik den er. I tillegg til dette handler oppgaven om vår egen arbeidsplass og vi har derfor en formening om virkeligheten basert på vår bruksteori (Hatteland, 2011). Alt dette er med på å påvirke oss i retning av hvilke spørsmål vi ønsker å finne svar på i denne oppgaven. Ut fra forskningsspørsmålene vi har formulert, vil vi finne ut hvilken metode som egner seg best for oppgaven vår (Jacobsen, 2022).

Vi hadde flere diskusjoner om hvordan vi best kunne angripe oppgaven. For å nå ut til mange, effektivt hadde det vært enkelt å lage et spørreskjema som vi kunne sendt ut på e-post. Vi hadde da fått mye informasjon raskt. Da hensikten med oppgaven vår er å forstå hvorfor det jobber så få erfarne kvinner på forebyggende- og patruljeseksjonen ville vi miste informasjon som er vesentlig ved å bruke kvantitativ metode i form av spørreskjema. Vi så også at Davidsen og Reiersen (2010) brukte spørreskjema i sin oppgave og vi satt da igjen med kunnskapshull som best kan tettes ved hjelp av kvalitativ metode. Vi ønsket å gå mer i dybden av problemstillingen for å få en dypere forståelse hvorfor tilstanden er som den er. Det er denne forståelsen av tilstanden som gjorde at vi falt ned på å velge kvalitativ metode.

I samfunnsvitenskapelig teori skiller man ofte mellom induktiv og deduktiv metode (Jacobsen, 2022). En tredje metode baserer seg på en pragmatisk tilnærming - hvor det er umulig å si hvilken av disse to metodene som egner seg best. Den baserer seg på at det er umulig å bare forholde seg til teori, da man alltid har observert noe på forhånd. Det er også naivt å tro at man kan ha et helt åpent sinn. Denne pragmatiske tilnærmingen kalles for abduktiv metode. Den baserer seg på at all vitenskapelig forskning starter med observasjoner som skaper spørsmål. Disse spørsmålene leder så til antagelser og hypoteser som igjen fører til undersøkelser om antagelsene faktisk stemmer. De må derfor konfronteres med empiri. I en abduktiv metode veksler man dermed mellom teori og empiri hvor ingen av disse har forrang (Jacobsen, 2022). Vi har allerede en antagelse om problemstillingen knyttet til denne oppgaven, og de kvalitative undersøkelsene vi har gjort kan være med på å gi svar på disse antagelsene.

I og med at vi har den bruksteorien og den forståelsen vi har, vil dette naturligvis påvirke våre fortolkninger, analyser og således hypoteser. Dette med bakgrunn i våre erfaringer, kunnskaper, miljøer og bakgrunner. Disse utgjør til sammen bruksteori (Hatteland, 2011). Vi jobber begge to på en forebyggende- og patruljeseksjon i Sør-Vest politidistrikt. Vi vet at temaet i problemstillingen er noe som engasjerer mange kollegaer. Derfor har det opp igjennom blitt snakket mye om dette temaet på jobb. Det er også snakket mye om hvor viktig det er å ha erfarne kvinner på seksjonen, og at det derfor er veldig synd at det ikke er flere. Det er også dette som har skapt vår interesse for å skrive oppgaven. Mange mener turnus kombinert med familieliv er grunnen til at kvinner slutter på seksjonen, mens andre skjønner ikke hvorfor det skal ha en betydning når andre avdelinger i samme politidistrikt, og som har turnus, klarer å beholde flere erfarne kvinner. Vi er selv i en situasjon hvor en av oss skal tilbake på jobb fra permisjon til turnusliv. Alt dette var med på å gjøre det interessant å fordype seg i temaet. Det

vil, som tidligere nevnt, ifølge Jacobsen (2022) være naivt av oss å tro at man går inn i forskning helt uten forutinntatthet og på en åpen og fri måte. Ved å ha reflektert over hvilke “skjevheter” og “slagsider” det kan være i vår forståelse av virkeligheten før data samles inn, er vi bevisste på dette når forskningen starter for å ikke påvirke oppgavens objektivitet.

3.2 Casestudie

For å få en dypere forståelse av problemstillingen vår ønsket vi å komme tett på informantene. Vi valgte derfor å bruke et casestudie-design på denne oppgaven. Ved å bruke dette designet vil forskeren få mulighet til å innhente mye informasjon over en kort periode (Johannesen, Kristoffersen & Tufte 2011).

I og med at vi skal ta for oss erfarne politikvinner, og hvorfor de er så få på forebyggende- og patruljeseksjonene, tar vi for oss et nåtidig fenomen. Dette fenomenet ble undersøkt gjennom fokusgruppeintervju på et av distriktets politistasjoner. Noe som gjør at vi ikke har undersøkt fenomenet i sin naturlige kontekst, men så tett opp til den som mulig. Det er ikke mulig å observere fenomenet vi undersøker i sin naturlige kontekst, men intervjuene ble gjennomført på en arena som var kjent for informantene (Yin, 2014).

Casestudie-design er også naturlig å bruke når vi står overfor et *hvorfor-* eller *hvordan-problem*, noe man gjør i denne oppgaven (Yin, 2014). Fenomenet “kvinner i operative stillinger” ble i denne oppgaven først studert ved å lese tidligere studier, for å forstå hvilke oppfatninger som finnes fra før, såkalte sekundærdata. Deretter gjennomførte vi fokusgruppeintervju for å gå dypere og for å øke forståelsen av fenomenet. Det har vært viktig for oss å forstå hva informantene tenker og føler om kvinner i operative stillinger. Det har derfor vært viktig å komme tett innpå dem, samtidig som vi må være effektive i datainnsamlingen da vi kun har et semester å skrive denne oppgaven på. Med bakgrunn i dette passer et slikt casestudie-design godt til vår oppgave. Dersom vi hadde brukt to forskjellige innhentingsmetoder ville dette, ifølge Yin (2014) øke validiteten til studien fordi man får flere kilder som kan si noe om problemstillingen. I denne studien har vi valgt å benytte oss av kun én innhentingsmetode, nemlig fokusgruppeintervjuer. Dette kan være en svakhet i oppgaven fordi dersom man også hadde valgt å bruke, for eksempel en kvantitativ forundersøkelse, ville vi fått flere kilder som kunne gjøre troverdigheten i oppgaven enda større. Vi landet på at, på grunn av problemstillingens art, at det var nok med fokusgruppeintervju. En kvantitativ forundersøkelse

vil ikke si noe om hvordan informantene tenker og føler. Hvorfor kvinner ikke velger å jobbe på forebyggende- og patruljeseksjonen er veldig individuelt, og en kvantitativ undersøkelse ville derfor bare laget støy i dataene vi innhentet. Hensikten med oppgaven vår er å belyse hva kvinnene selv tenker og føler om temaet. Følelsene får vi hentet frem i intervjuene. I tillegg hadde vi på forhånd innhentet kunnskap gjennom tidligere studier. Dette blir sekundærdata og kan på den måten øke validiteten til oppgaven fordi disse dataene også vil si noe om problemstillingen vår.

Yin (2014) skiller også mellom single- og multiple case. Her er forskjellen på hvor mange enheter som blir studert. Da vi kun tar for oss ett politidistrikt i Norge, studerer vi kun én enhet, og har derfor gjennomført en singlecase.

3.2.1 Metodekritikk

Jacobsen (2022) redegjør for flere ulemper med å bruke kvalitativ metode. Det er blant annet ressurskrevende, fordi intervjuer ofte tar lang tid. Når det finnes begrensede ressurser må vi også nøye oss med få respondenter. Man prioriterer altså “nyanser foran mange enheter som skaper et intensivt design av typen singlecase” (Jacobsen, 2022, s. 143). Som tidligere beskrevet bruker vi en single case i denne studien. For å få enda bedre validitet, reliabilitet og spesielt generaliserbarhet kunne vi intervjuet kvinner i flere politidistrikt. I denne studiens omfang vil ikke det være hensiktsmessig.

Kvalitative data er også komplekse, noe som gjør at en kan miste oversikten. Man kan på den måten foreta en ubevisst siling av informasjon (Jacobsen, 2022). Ved at vi er to stykker som gjør analyseringen, er det lettere å ikke overse informasjon. Dette er allikevel noe vi har vært bevisste på under prosessen med analysering.

Ved kvalitative undersøkelser kan man også føle at man aldri blir helt ferdig, fordi det hele tiden dukker opp ny informasjon. Det kan hende at problemstillingen endres så drastisk at vi til slutt ender opp med en helt annen undersøkelse enn vi i utgangspunktet hadde tenkt oss (Jacobsen, 2022). For å holde oss til temaet har vi hele tiden spurt oss selv “vil dette svare på problemstillingen vi har satt opp?”.

3.3 Forskningsprosessen

Forberedelse

Vi har jobbet flere år i politiet og er å regne som erfarne politibetjenter. Temaet for oppgaven ble bestemt tidlig på høsten 2022. Det første vi gjorde var å snakke med visepolitimester Gøril Våland som vi vet også er engasjert i temaet. Vi la frem temaet for oppgaven vår, og fikk vite hvilke undersøkelser politidistriktet selv gjorde i forbindelse med temaet. På denne måten kunne vi unngå dobbeltarbeid. Vi fikk også dokumenter og handlingsplaner for Sør-Vest politidistrikt. Det var etter dette møtet vi landet på å gå i dybden på hva kvinnene selv mente var årsakene til at det var så få erfarne kvinner på forebyggende- og patruljeseksjonen. Vi ønsket å bygge oppgaven vår på tanker, følelser og erfaringer direkte fra disse kvinnene selv. Utfordringen med dette er at kvinnene vi ønsket å bygge oppgaven på, ofte jobber turnusarbeid. Vi innså tidlig at det muligens ville være utfordrende å få nok informanter til å øke validiteten i oppgaven på grunn av turnusarbeid. Vi måtte derfor lage en god og strategisk plan for at flest mulig informanter ville være med i forskningsprosjektet.

Vi ønsket kunnskap om temaet og hva som var forsket på tidligere. Vi fant derfor en del forskning om samme tema, men som ikke hadde gått like mye i dybden som vi hadde tenkt. Oppgaven er derfor fortsatt relevant fordi den forskningen vi fant var eldre enn 10 år, og vi var interessert i om noen av de funnene hadde endret seg på den tiden. I tillegg fokuserer vi kun på ett politidistrikt og vi går i dybden med fokusgruppeintervju, kontra bredden med spørreundersøkelse.

Etter å ha lest andre studier om samme tema utarbeidet vi noen forskningsspørsmål og hypoteser vi ønsket å teste ut gjennom forskningen vår. Slike sekundære data kan brukes til å belyse problemstillingen, og er data som er egnet til å kartlegge ulike fremstillinger og forståelser av et fenomen. Etter å ha studert disse dokumentene vil vi som forskere sitte igjen med et bilde av virkeligheten slik vi har fortolket dokumentene (Jacobsen, 2022). Ut i fra dokumentene laget vi hypoteser vi ønsket å teste ut i fokusgruppeintervjuene. Disse hypotesene vil senere danne tema vi ønsker å gå innom i disse intervjuene.

Intervjuguide

Før vi satte i gang med fokusgruppeintervjuene, laget vi en intervjuguide. Det var viktig for oss å ha en så åpen dialog som mulig med informantene under intervjuet, men samtidig ønsket vi å ha noen tema som dekket hypotesene og forskningsspørsmålene. På den måten kunne vi være litt mer effektive enn at vi skulle la informantene tale helt fritt. Vi falt derfor på å ha et

semistrukturert livsverdenintervju. Det vil si en planlagt og fleksibel samtale med formål å innhente informantens oppfatning av verden, og i dette tilfelle om problemstillingen vår (Kvale og Brinkmann, 2009).

Vi lagde en intervjuguide basert på et hovedspørsmål, nemlig problemstillingen vår. Vi listet opp tema vi ønsket at informantene skulle være innom. Fullstendig intervjuguide er vedlagt oppgaven. Temaene er:

- **Plan for rekruttering av erfarne kvinner til forebyggende- og patruljeseksjonen.**
 - Vet informantene om det er planer for rekruttering til forebyggende- og patruljeseksjonen? Eventuelt hvilke planer er dette?
- **Turnus og familieliv**
 - I hvilken grad mener informantene at familieliv påvirker kvinners muligheter til å jobbe på forebyggende- og patruljeseksjonen?
 - I hvilken grad mener informantene at ordningen med 3-skift turnus påvirker kvinners muligheter til å jobbe på forebyggende- og patruljeseksjonen?
 - Turnusen på operasjonssentralen er tilnærmet lik, her er andelen erfarne høyere (27,6%). Hva kan være grunnen til dette?
- **Karrieremuligheter**
 - Hvilke karrieremuligheter finnes på forebyggende- og patruljeseksjonen?
 - I hvilken grad har karrieremuligheter påvirket informantenes valg om å jobbe på forebyggende- og patruljeseksjonen?
- **Motivasjon**
 - Hvordan tror informantene at motivasjon spiller inn på valget om å jobbe på forebyggende- og patruljeseksjonen
 - Hva kan motivere flere erfarne kvinner til å jobbe på forebyggende- og patruljeseksjonen

Intervjuguiden var semistrukturert. Det var ikke meningen at vi skulle stille disse spørsmålene til informantene under intervjuene, men hjelpe oss å krysse av for at alle temaene ble besvart. Dersom informantene ikke kom inn på temaene, lagde vi underspørsmål for å hjelpe oss selv til å peile informantene inn på temaene uten å legge føringer for hvor vi ville. Det var viktig for oss at det er informantenes tanker og følelser som kommer frem og at disse ikke blir farget av hva vi sier. Ved å ha et semistrukturert intervju vil interaksjonen mellom forskeren og

informantene bli bedre, fordi man ikke følger et manuskript slavisk. På den måten kan vi innhente spontane, levende og uventede svar fra informantene. Man kan også ved aktiv lytting bevege oss utenfor manuskriptet og stille oppfølgende spørsmål på det informantene sier. Ved å ha god kunnskap om temaet på forhånd vil vi også vite hva som er viktig å følge opp av det informantene sier (Kvale og Brinkmann, 2009). Ved å presentere problemstillingen som første spørsmål, ble det ingen hemmelighet hva intervjuet handlet om.

Utvalg

En typisk fokusgruppe vil bestå av fra seks til åtte deltakere med lignende bakgrunn, men mange andre variasjoner er også mulig (Morgan, 1997). Vi startet med å sende ut en epost med et informasjonsskriv om prosjektet til et utvalg av 18 personer. Informasjonsskrivet inneholdt informasjon om tema og formål for oppgaven, samt informasjon om at deltakelsen ville være anonym, konfidensiell og frivillig. Utvalgsriteriene var:

- **Kvinne**

Da det er kvinner vi ønsker å forske på, og forstå meningene til.

- **Politibetjent 3 eller høyere rang**

Da dette er å regne som erfaren i denne oppgaven.

- **Har jobbet, eller jobber ved en forebyggende- og patruljeseksjon i Sør-vest politidistrikt.**

Da disse kan si noe om hvorfor de ikke jobber lenger, eller hvorfor de fortsatt jobber ved seksjonen.

Vi trodde at det skulle være enklere å finne personer som passet til utvalgsriteriene våre. Det var ikke så veldig mange å plukke av da det ikke fantes en fullstendig oversikt over hvem som passet til utvalgsriteriene vår. Dette gjorde at vi måtte aktivt bruke "kjennskap og vennskap" for å finne frem til disse 18 stykkene. I og med at det var så få vi sendte forespørselen til var vi avhengige av at mange ønsket å være med på prosjektet, men også at de hadde mulighet til å bli med.

Vi fikk svar fra 12 av 18 deltakere hvor alle de som svarte ønsket å være med på prosjektet. Utfordringen ble nå å finne tid som passet alle informantene. Vi endte opp med å ha 2 fokusgruppeintervju med 3 deltakere i hver fokusgruppe og hvor vi var moderatorer. Dette falt utenfor den anbefalte gruppestørrelsen som Morgan (1998) presenterte som ideell. Erfaringsvis

vet vi at dette er et tema som engasjerer stort. Vi landet derfor på at det var tilstrekkelig å ha kun 3 deltakere per fokusgruppe. Dette fordi alle skulle få slippe til, men og for at vi i det hele tatt skulle komme i mål innen rimelig tid. Vi visste at dersom vi trengte mer data kunne vi supplere med dybdeintervjuer av enkeltpersoner, eller foreta enda et fokusgruppeintervju etter de to planlagte intervjuene. Det ble ikke nødvendig da vi så sammenhenger mellom intervjuene vi allerede hadde planlagt. Vi hadde også nok data å jobbe med. I denne oppgaven er utgangspunktet at kun ni prosent av ansatte ved patruljeseksjoner i Sør-Vest politidistrikt er erfarne kvinner, og vi ønsker å finne årsaker til dette. Vi mener at årsakene dermed kan være såpass individuelle at en overfladisk kvantitativ undersøkelse ikke vil gi presise nok svar på denne problemstillingen. En fokusgruppe vil kunne måtte ofre detaljer om individer til fordel for å engasjere deltakerne i aktiv sammenligning av deres oppfatninger og erfaringer - samtidig valgte vi bevisst å sette sammen mindre grupper for å øke sannsynligheten for at de fleste ville komme grundig til orde (Morgan, 1998).

Datainnsamling

Vi brukte søketjenesten “oria”, “Idunn” og “research gate” for å finne andre og relevante studier til problemstillingen vår. I tillegg sendte vi mail til politihøgskolen sitt bibliotek for å få hjelp til hvilke artikler som kunne være aktuelle i forbindelse med vårt studie. Veilederen vår gav også tips til teoretisk rammeverk. Studiene vi kom frem til er gjort rede for i kapittel to. Sekundærdataene vil bidra til et teoretisk og faglig fundament til vår oppgave, og hjelpe oss med å se problemstillingen fra flere sider. Primærkilden til denne oppgaven er fokusgruppeintervjuer. Intervjuene vil gi oss dybdekunnskap om hvorfor det jobber så få kvinner på forebyggende- og patruljeseksjonene i Sør-Vest politidistrikt. I tillegg vil vi lære om hvilke følelser og erfaringer informantene sitter med i denne forbindelse.

Fokusgruppeintervjuer har flere styrker som gjør at metoden er egnet i vårt forskningsprosjekt. Våre fokusgruppeintervjuer skapte en prosess hvor deltakerne delte og sammenlignet egne erfaringer, og dermed selv kom med gode bidrag til utforskning og oppdagelse. Vi opplevde ved flere anledninger at gruppen sammen klarte å sette ord på mindre gripbare deler av det som kunne være årsaker til hvorfor kvinner velger å slutte på forebyggende- og patruljeseksjoner. I tillegg opplevde vi at de selv genererte deres egne oppfatninger rundt emnene som kom opp i diskusjonene. Fokusgrupper er også dynamiske i den grad at den tillater fleksibilitet i hvordan spørsmål blir stilt fra gruppe til gruppe. Det var derfor det var nyttig å ha en semistrukturert intervjuguide i bunn slik at vi fikk til denne dynamikken. Analysedelen involverer en mer

subjektiv prosess av det å lytte til og skape mening av hva som ble sagt i gruppene (Morgan, 1998).

Fokusgruppe som metode skaper en konsentrert samtale rundt et emne som man gjerne ikke ville fått i det daglige (Morgan, 1998). Fokusgrupper produserer store mengder konsentrert data over en kortere tidsperiode, i motsetning til for eksempel deltakerobservasjon. Her trenger vi betraktninger og erfaringer fra forskningsdeltakere som i dag enten er eller kunne vært en erfaren kvinnelig politibetjent på forebyggende- og patruljeseksjonen, og fokusgruppe ble dermed egnet etter vårt skjønn (Morgan, 1998).

Fokusgrupper skiller seg fra det tradisjonelle forskningsintervju ved bruken av nettopp gruppediskusjon for å generere data. I løpet av diskusjonen i fokusgruppen kan man lære en god del om omfanget av erfaring og meninger innad i gruppen. Man vil derimot ikke nødvendigvis lære så mye om hvert enkelt individ. I vårt tilfelle ble for eksempel spørsmålet “hvorfors tror du det er så få kvinnelige politibetjenter på patruljeseksjonene i Sør-Vest politidistrikt” stilt, hvor den første gruppen diskuterte dette i 42 minutter mens den andre diskuterte dette i 69 minutter. Tar man den første fokusgruppen, kan man dele de 42 minuttene på tre og finne at hver deltaker i snitt pratet om dette spørsmålet i 14 minutter hver. Det var også enkelte deltakere som pratet mer enn andre, så i praksis var det enkelte deltakere som dermed gjennomførte et forholdsvis kort intervju basert på dette ene spørsmålet. Vi fikk samlet inn store mengder med erfaringsutveksling og sammenligninger mellom de ulike deltakerne gjennom gruppediskusjonen, selv om den innsamlede datamengden fra hver individuelle deltaker likevel for noen ble begrenset. På den andre siden krever et fokusgruppeintervju litt mer planlegging, noe som var utfordrende for oss da de fleste vi ønsket å intervju jobber turnus og det måtte passe med arbeidsgiver dersom de skulle få lov å være med på intervjuet i arbeidstiden. Dette gjorde at de fleste informantene la intervjuene utenfor arbeidstiden.

Morgan (1998) argumenterer likevel for at selv om 20 enkeltintervjuer vil generere mye mer data enn tre fokusgrupper, vil det sannsynligvis ikke gi seks ganger så mye informasjon. Da vi var ferdig med begge fokusgruppeintervjuene satt vi igjen med en følelse av overveldet mye data. Vi brukte derfor god tid på å systematisere den dataen vi hadde samlet inn gjennom fokusgruppeintervjuene og så etter hvert at poenger begynte å gå igjen. Selv om vi hadde informanter i bakhånd til dybdeintervjuer så vi etter at vi hadde analysert dataene at det ikke var hensiktsmessig å innhente mer data. Dette ville i så fall bli for at oppgaven skulle få enda

mer validitet, men det utgjorde bare mer ekstraarbeid. Vi tok Jacobsen (2022) sin metodekritikk i betraktning og besluttet derfor at vi måtte sette strek ved å bestemme at vi hadde nok data ved fokusgruppeintervjuene.

Transkripsjon

Under intervjuene brukte vi lydopptakeren til SIKT hvor opptakene ble sendt til en kryptert database hos UiO. Disse lydfilene ble slettet like etter transkripsjonen. Alle informantene ble gjort kjent med at intervjuet ble tatt opp på lyd, og alle informantene godkjente dette. Alternativet om å stole på egen hukommelse og notere hovedelementene fra intervjuet i ettertid var ikke et alternativ for oss. Bruken av lydopptaker gav oss både en arbeidsro i intervjusituasjonen hvor vi kunne lytte til det som ble sagt og notere enkelte stikkord som vi ønsket å følge opp i løpet av intervjuet, vel vitende om at vi kunne høre gjennom intervjuet senere i ro og fred. Ved bruk av lydopptaker, fikk vi også bevart det som var av følelsesmessige reaksjoner som latter og gråt, stemmeleie som kunne indikere språklige virkemidler og annet som kunne forsterke eller forminske budskapet i det som ble diskutert (Kvale og Brinkmann, 2009).

Det som var mest utfordrende med transkripsjonen var at det ble tidkrevende hvor vi måtte være fokuserte for å ikke miste poeng eller mistolke det som ble sagt. Arbeidet med å transkribere intervjuene ble startet samme dag som intervjuene ble gjort, og ble ferdigstilt i løpet av få dager. Vi ønsket å være effektive slik at vi også husket mest mulig fra selve intervjuet. Vi mener at på denne måten vil sannsynligheten for mistolking av intervjuene bli mindre fordi intervjuene sitter ferskt i minnet. All ledig tid mellom jobb- og familieliv gikk til transkripsjon de første dagene etter intervjuene var foretatt. Vi behersker begge touchmetode og hadde lydopptak av god kvalitet, noe som gjorde denne jobben vesentlig enklere - selv om vi til slutt satt igjen med et sekssifret antall ord. Ved at vi transkriberte intervjuene våre selv, fikk vi jobbet videre med den meningsanalysen vi allerede hadde påbegynt underveis i selve intervjuene (Kvale og Brinkmann, 2009).

Formålet med fokusgruppeintervjuene var å innhente data fra erfarne kvinnelige politibetjenter rundt våre forskningsspørsmål, og er for eksempel ikke en studie om språklig diskurs. Vi valgte derfor å se bort fra å transkribere tonefall, eventuelle pauser, avbrytelser og annet. Vi valgte imidlertid å transkribere intervjuene ordrett for å bevare meningsinnholdet i størst mulig grad, i stedet for å oversette intervjuet til en mer skriftlig språkstil. Ved å oversette intervjuer til en

mer skriftlig språkstil, vil man kunne risikere å miste noen av tolkningsalternativene i de ulike utsagnene eller diskusjonene som helhet. Vi fant også kroppslige reaksjoner som latter og gråt til å være av en slik interesse at vi valgte å legge disse ved i transkripsjonene der dette var aktuelt, da disse kunne være med på å si noe om hvordan forskningsdeltakerne forholdt seg til enkelte diskusjoner, uttalelser eller opplevelser (Kvale og Brinkmann, 2009).

Koding og kategorisering

Vi valgte datastyrt koding, som vil si at vi utviklet kodene etter hvert som vi leste transkripsjonene. Vi passet derfor på å få en omfattende beskrivelse av de spesifikke fenomenene vi skulle kode og kategoriseres i de tilfellene dette ikke kom godt nok frem under fokusgruppeintervjuene (Kvale og Brinkmann, 2009). Grunnen til at vi valgte bort begrepsstyrt koding, hvor kodene utvikles i forveien, var for å redusere risikoen for å bli forutinntatte og dermed styre fokusgruppen inn mot temaer de kanskje ikke hadde grunnlag for å mene noe om med hensikt å få dekket våre forhåndsdefinerte koder.

Når vi leste transkripsjonene, måtte vi hele tiden stille oss spørsmålet om hvordan vi skulle forstå det som stod, eller det som hadde blitt sagt. Vi måtte hele tiden veksle mellom å lese setninger og avsnitt for å forstå konteksten i det som ble sagt. Dersom vi tolket en setning på en måte den første gangen, kunne det være vi tolket den annerledes når vi leste den i sammenheng med en diskusjon, eller avsnitt (Jacobsen, 2022). Når vi hadde fått et meningsinnhold av setningen fikk den en kode. Vi valgte å bruke farger i kodingen slik at en farge = en kode. For eksempel så ble **rød farge = “ønsker ikke å bli glemt”**, mens **blå farge = “har ingen rollemodeller”**.

Deretter samlet vi alle kodene som hadde noe til felles inn i kategorier. En kategori inneholder flere elementer som har fellestrekk (Jacobsen, 2022). Da vi skulle analysere transkripsjonen valgte vi, etter å ha gått gjennom kodene, å kategorisere kodene ut ifra hypotesene vi hadde lagt Disse ble;

1. Svangerskap
2. Permisjon
3. Tilbakekomst
4. Karriere
5. Motivasjon
6. Leder

Kategoriene danner et bilde av virkeligheten slik forskningsobjektene opplever den, men også hvordan vi som forskere fortolker den (Jacobsen, 2022). Etter kategoriseringen startet vi med å lete etter sammenhenger innad i kategoriene, men også mellom dem. På den måten bindes intervjuene sammen igjen, hvor vi prøver å forstå hvordan det hele henger sammen og danner strukturer. Selv om vi nå har fremstilt prosessen vår som lineær, har vi måttet gått frem og tilbake i prosessen hele tiden (Jacobsen, 2022). For eksempel gikk vi tilbake og sjekket transkripsjonen og kodingen vår for å forsikre oss om at vi hadde forstått kategoriseringen riktig. Vi har også forsikret oss med informantene om at vi har forstått meningsinnholdet riktig ved å gjennomføre korte, oppfølgende intervjuer per telefon.

3.4 Forskningskvalitet

3.4.1 Reliabilitet

Reliabilitet handler om troverdigheten i oppgaven. Det betyr med andre ord at en annen forsker skal kunne komme frem til samme resultatet. Man kan snakke om reliabilitet under intervjuet, i transkripsjonen og i analysen. Det handler om hvordan vi stiller spørsmålene og ikke leder informantene til å svare slik vi ønsker (Kvale & Brinkmann, 2009). Vi var ganske bevisst på dette, og det var derfor vi valgte en semistrukturert intervjuguide. Vi stilte et åpent spørsmål som informantene diskuterte seg imellom. På den måten stilte vi ingen ledende spørsmål, men det ble en slags samtale hvor vi peilet informantene inn på temaer vi hadde satt opp. Dersom informantene ikke tør å si meningene sine i gruppesituasjonen, vil gruppedynamikken kunne føre til at vi ikke får rett data eller går glipp av data. Dette er en av årsakene til at vi gjennomførte to fokusgruppeintervju med få deltakere, i stedet for ett intervju med seks deltakere. På den måten fikk vi også et større analysegrunnlag fordi vi kunne se hvilke svar som gikk igjen. For å få enda større reliabilitet kunne vi hatt flere informanter til intervjuene. Det kunne også vært aktuelt å gjennomføre intervjuer av ledere som kunne belyse sine tanker og utfordringer rundt problemstillingen, men oppgavens formål er å belyse de erfarne kvinnenenes tanker rundt problematikken som kan fungere som beslutningsstøtte for ledere.

Transkripsjonens reliabilitet blir sjeldent nevnt i samfunnsvitenskapelige intervjuer, selv om vi tidligere i oppgaven har vært inne på intervjuerens reliabilitet i intervjuforskningen. Dette til

tross for at en nedskrevet setning ofte kan uttrykke flere forskjellige meningsinnhold. Feil tegnsetting i transkripsjonen kan også være med på å skape et annet meningsinnhold enn det som faktisk var intensjonen til informantene (Kvale og Brinkmann, 2009). Vi har for vår del begge to lyttet til intervjuene mens vi har transkribert, og vi var også begge tilstede i selve intervjusituasjonen. I de tilfellene vi har vært usikre på hva som har blitt sagt, har vi lyttet på lydopptaket til det som ble sagt gjentatte ganger i både opprinnelig og redusert hastighet. I noen tilfeller måtte vi kvalitetssikre den transkriberte uttalelsen med den som opprinnelig kom med uttalelsen, for å være sikre på at vi satt igjen med det samme meningsinnholdet i vår transkripsjon som var poenget informantene faktisk ønsket å fremme i intervjusituasjonen.

3.4.2 Validitet

Validitet i samfunnsvitenskapen dreier seg om hvorvidt en metode er egnet til å undersøke det den skal undersøke (Kvale og Brinkmann, 2009). Dette innebærer også at vi som forskere har undersøkt det som faktisk skulle undersøkes. Dersom dataene som samles inn er relevante og samsvarer med problemstillingen, kan man si at validiteten er høy. Gitt at det er lav kvinneandel på patruljeseksjoner over hele landet, ser vi for oss at våre funn også kan ha validitet ut over vårt politidistrikt. Det er heller ikke utenkelig at årsaker til at kvinner forlater patruljeseksjoner i Sør-Vest politidistrikt kan være de samme som også i andre yrker. I og med at vi har brukt sekundærdata til å innhente kunnskap omkring temaet vil dette være med på å styrke oppgavens validitet. Dette fordi vi vil få flere synspunkt omkring temaet, og som kan brukes til å begrunne funnene våre. Som tidligere nevnt ville oppgavens validitet blitt enda høyere dersom vi hadde intervjuet flere personer, eller hatt flere innhentingemetoder (Yin, 2014).

Det vil også styrke oppgavens validitet at vi er to forskere som har jobbet sammen om oppgaven. På den måten kan vi kontrollere og sammenligne hverandres tolkning gjennom hele forskningsprosessen, og gjerne spesielt i en intervjusituasjon hvor det kan være vanskelig å følge med på alt som blir sagt. Da vi var to som fulgte med på intervjuene var det lettere å stille oppfølgings spørsmål og passe på at informantene ikke ble ledet til å si det vi ønsket at de skulle si.

En vanlig kritikk av forskningsintervjuene er at intervjupersonenes informasjon kan være usanne, og at funnene dermed ikke er valide (Kvale og Brinkmann, 2009). Dette har vi kvalitetssikret ved å stille oppfølgende spørsmål. Det er samtidig også et poeng at vi vil ha frem

hvorfor den enkelte kvinne slutter på patruljeseksjonene. Dersom årsaken er en misoppfatning eller basert på noe som ikke stemmer, er det like fullt en årsak.

3.4.3 Generaliserbarhet

Dersom intervjuundersøkelsene vurderes som pålitelige og gyldige, må man se på om resultatene er overførbare til andre situasjoner. Det er lurt å ha klart for seg hva funnene i studien kan brukes til (Kvale & Brinkmann, 2009). Vi tenkte at våre funn skulle kunne brukes i andre lignende situasjoner, i og utenfor politiet.

Ofte er kvalitative intervjuer ikke generaliserbare fordi de har for få intervjuobjekter (Kvale & Brinkmann, 2009). Dette gjelder også vår oppgave. Vi har kun intervjuet 6 stykker. Men selv om funnene ikke kan generaliseres kan de brukes til nyttig kunnskap (Kvale & Brinkmann, 2009). Dette med kjønnssegregering gjelder i flere yrker. Funnene vi har gjort kan trekkes ut og brukes i slike situasjoner ved å rette fokuset på nettopp kjønnssegregering og mulige grunner til at det kan oppstå.

3.5 Ethiske refleksjoner

Studien har blitt godkjent av SIKT. Allikevel er det noen etiske refleksjoner vi har tatt stilling til. Den første, og kanskje den viktigste, er sikringen av informantenes konfidensialitet. Dette med tanke på eksponering innad i politietaten, men også eksternt. I og med at vi transkriberte intervjuene selv, og lydfilene ble slettet, er det kun sitatene som står igjen. Navnene til informantene er ikke brukt i noen sammenheng i denne oppgaven. Vi har også aidentifisert en del som har blitt sagt (Jacobsen, 2022). Dersom navn er nevnt har vi brukt “NN” som betyr Nomen Nescio, eller “jeg kjenner ikke/vil ikke nevne navnet”. Det er heller ikke brukt arbeidssted om det er nevnt i intervjuene, ut over at den intervjuede har tilknytning til Sør-Vest politidistrikt.

Man må også gjengi riktig presentasjon ved å ikke forfalske data og resultater. Dette gjøres på best mulig måte ved å gjøre all informasjon som er samlet inn tilgjengelig for alle. Da har alle mulighet til å trekke de samme konklusjonene (Jacobsen, 2022). Dette er dessverre umulig i denne oppgaven da informantene da ville blitt gjenkjent, så vi har forsøkt å være så tydelige og detaljerte i metodekapittelet og i fremvisning av resultatene for å vise troverdighet.

I et fokusgruppeintervju er denne anonymiteten litt vanskelig fordi informantene vet om hverandre. Informantene deler personlige meninger med hverandre som kan være kontroversielle, eller upopulære blant kollegaer og ledere. Derfor er det viktig at informantene stoler på hverandre og ikke snakker om intervjuet utad (Morgan, 1997). For å adressere dette tok vi opp temaet helt i starten av intervjuet slik at alle ble enige om hvordan vi ønsket at intervjuet skulle foregå. Vi vet at alle informantene visste hvem hverandre var, og det var god stemning mellom dem. Vi ble også enige om at ingen snakket om intervjuet til andre personer. Alle informantene signerte et samtykkeskjema til bruk av personopplysninger, men fikk samtidig informasjon om hvordan personopplysningene ville bli håndtert og slettet.

Temaet vi har tatt opp engasjerer de ansatte. Flere har måttet bytte jobb, selv om de ønsker å jobbe på forebyggende- og patruljeseksjonen. Det kan være flere grunner til at en har måttet bytte, men temaet kan være sårt å snakke om. Dette kan derfor skape en stresset situasjon for informantene (Morgan, 1998). Dette ble ikke adressert i forkant av intervjuet, men vi har snakket med deltakerne i ettertid hvor de har kommet med gode tilbakemeldinger til prosjektet. Alle fikk anledning til å trekke det informerte samtykket sitt når som helst i studiens tidsrom. Det er det ingen av informantene som har gjort.

Til slutt ønsker vi også å nevne det etiske rundt å studere sin egen organisasjon. Det har flere positive sider å forske på dette, som for eksempel at det er lettere å få tilgang til informasjon ved at man kjenner personer og vet hvor man skal lete. Man vet hvilke uformelle strukturer som finnes og hva slags språk som benyttes i organisasjonen. Når man får lettere tilgang på informasjon kan man også lettere vurdere kvaliteten på denne informasjonen. Men det finnes også ulemper. Man kan få en forutinntatt holdning eller en forventning om hva resultatene blir. Man vil også gå glipp av sider ved organisasjonen fordi man er trent til å ikke se dem. Dette kalles for “blinde flekker”. Det kan være vanskelig å holde den nødvendige kritiske avstanden og man kan kanskje ha sterke meninger om et tema. Andre i organisasjonen kan oppfatte deg som en person som utfører et oppdrag på vegne av noen. Man kan også føle at man må holde tilbake fordi man skal tilbake til organisasjonen. Det å studere egen organisasjon har imidlertid så mange fordeler at det ikke bør avvises. Man skal ikke studere sin egen organisasjon dersom man ønsker å “bevise” at noe er galt eller at man vet at man blir møtt med mistanke (Jacobsen, 2022). Det er viktig for oss å poengtere at vi ikke er ute etter “å ta organisasjonen”, men at vi er nysgjerrige på hvorfor tingenes tilstand er som den er ut ifra kvinnenens ståsted. Når det dermed ikke er noe som angripes, selv om det kommer frem subjektive opplevelser rundt

ledelse, er det etter vårt skjønn heller ikke noe som trenger å forsvares. Av den grunn, har vi ikke intervjuet politiledere om de funn vi har gjort i fokusgruppene. Vi håper at denne oppgaven kan bidra til at flere erfarne kvinner rekrutteres og beholdes på seksjonen.

3.6 Oppsummering

Fokusgruppeintervju og en kvalitativ retning som metode vil kunne tette kunnskapshullene i oppgaven vår fordi fokusgruppeintervjuene vil få frem diskusjoner og refleksjoner mellom deltakerne dersom relasjonen mellom dem er god. Fokusgruppeintervjuene kan skape en unik mulighet for refleksjon blant deltakerne som gjør at vi vil kunne få svar på forskningsspørsmålene våre om det vide begrepet motivasjon, hvilken rolle svangerskap, permisjon og omsorg- og familieliv har, og tilslutt hvilke karrieremuligheter det finnes på seksjonen. For å få frem gode refleksjoner omkring disse forskningsspørsmålene er det helt nødvendig at vi er godt forberedt til intervjuene, og bruker aktiv lytting for å stille oppfølgings spørsmål til det informantene sier. Dette gjøres gjennom et semistrukturert livsverdenintervju hvor vi har utarbeidet en semistrukturert intervjuguide på forhånd slik at vi har kontroll på hvilke tema som informantene må innom i intervjuet.

Vi valgte å ha to fokusgruppeintervju i kombinasjon med sekundærdata for å øke validiteten til oppgaven. Sekundærdataene hjalp oss å danne et bilde av virkeligheten slik at vi fikk utarbeidet hypoteser til problemstillingen og hvilke forskningsspørsmål som skulle til for å tette kunnskapshull vi satt igjen med etter å ha lest tidligere studier på temaet. Funnene til fokusgruppeintervjuene vil bli presentert i neste kapittel.

4 Resultater og analyse

I vårt arbeid med å undersøke hvorfor det er så få erfarne, kvinnelige politibetjenter på forebyggende- og patruljeseksjonene i Sør-Vest politidistrikt, har vi jobbet ut ifra hypotesene om at dette skyldes at turnus ikke lar seg kombinere med omsorg- og familieliv, at det ikke er karrieremuligheter på disse seksjonene og at det er få kvinnelige forbilder å se opp til på disse seksjonene. Men vi har også gjort funn som ikke kan knyttes direkte til våre hypoteser, hvor særlig ett emne ble tillagt stor vekt blant våre informanter. Funnet handler om oppfølgingen man får fra forebyggende- og patruljeseksjonen i perioden fra man blir gravid og til man returnerer til arbeidslivet etter svangerskapspermisjonen, og var det temaet som ble viet klart mest oppmerksomhet i begge fokusgruppeintervjuene. Dette synes å ha en avgjørende betydning for om man klarer å beholde kvinner ved seksjonen eller ikke. Dette funnet hører til dels inn under den første hypotesen vår som omhandler omsorg- og familieliv, men har ingenting å gjøre med turnus. Vi synes dette funnet var såpass interessant at det vil bli gjort rede for det i et eget delkapittel.

Vi vil i dette kapittelet presentere resultatene fra våre fokusgruppeintervjuer. Vi har valgt å organisere dette kapittelet ved å først legge frem generelle funn om hva vårt utvalg ser på som årsaker til hvorfor erfarne kvinner slutter på forebyggende- og patruljeseksjonene i Sør-Vest politidistrikt. Formålet med dette er å gi deg som leser et overordnet inntrykk av hvilke oppfatninger vårt utvalg har rundt problemstillingen. Vi vil deretter presentere mer detaljerte funn fra våre undersøkelser, hvor vi først vil gjøre rede for funnet om svangerskapsperioden før vi deretter presenterer funn etter hvilken hypotese de er med på å belyse. Til slutt vil vi gjøre rede for øvrige funn som ikke kan knyttes til det som allerede er redegjort for.

4.1 *Generelle funn*

Våre undersøkelser viser at den perioden fra en kvinnelig politibetjent blir gravid og frem til hun skal tilbake til arbeidslivet etter svangerskapspermisjon, har avgjørende betydning for om vedkommende returnerer til forebyggende- og patruljeseksjonen eller ikke. Denne perioden vil vare i minimum ett år, og de kvinnelige politibetjentene er i denne perioden særlig sårbare for å miste motivasjonen til å jobbe videre på seksjonen. Flere informanter opplever å bli glemt i det de forlater seksjonen i forbindelse med svangerskap. For de som velger å returnere til seksjonen etter endt svangerskapspermisjon, vil måten man opplever å bli ivaretatt den første tiden ha stor påvirkning for om man velger å fortsette eller ikke. Dette viser at både

personalledelse og medarbeiderkultur særlig under svangerskapet spiller en sentral rolle for valget den kvinnelige politibetjenten tar når hun skal returnere til arbeidsplassen sin. Det pekes også på at rutinene for ivaretagelse og oppfølging av de kvinnelige politibetjentene som tilhører seksjonen generelt sett er for dårlige i denne perioden, og det synes å være en klar sammenheng mellom hvilken oppfølging den enkelte har fått fra sin nærmeste leder og om vedkommende returnerer til seksjonen etter endt svangerskapspermisjon.

Turnus trenger ikke å være en årsak til at kvinnelige politibetjenter ikke fortsetter på seksjonen. Turnus, og da fortrinnsvis tre-skifts, har tvert imot vært en viktig årsak til at de av våre informanter som har jobbet lengst ved seksjonen har blitt værende så lenge. En fellesnevner for dem er at turnus har passet med familielivet, og at arbeidsgiver har vært fleksibel slik at den ansatte kan komme i balanse mellom rollene som arbeider og som forelder. Dette viser at man ikke kan generalisere turnus og familieliv som uforenelig, men at dette er individuelt og dermed vil kunne løses ved tilrettelegging.

Det er en klar oppfatning blant våre informanter at erfaring ved forebyggende- og patruljeseksjonen ikke tillegges vekt av betydning når man skal søke andre stillinger i politiet, og at denne vektingen oppleves uforholdsmessig sett opp mot den bredden av fagkunnskap man må inneha for å kunne gjøre en god jobb på seksjonen. Dette oppleves som demotiverende, og informantene har presentert konkrete eksempler på at dette har ført til frafall blant kvinnelige politibetjenter. Mangelen på karrieremuligheter internt på denne seksjonen, i forhold til andre seksjoner i distriktet, har også negativ innvirkning på den enkeltes motivasjon til å bli værende.

Våre informanter problematiserer at kvinner er i klart mindretall på disse seksjonene i distriktet, og at dette særlig gjelder erfarne kvinner. Det trekkes også frem at det er mangel på kvinnelige ledere på avsnittene. Det å ikke være alene som kvinne på et avsnitt trekkes frem som en motivasjonsfaktor i seg selv, men betydningen av å ha erfarne kvinnelige politibetjenter på seksjonen fremheves særlig. Særlig i forbindelse med svangerskap synes det å være positivt å kunne utveksle erfaringer med erfarne kvinnelige politibetjenter som har vært gjennom denne perioden selv og likevel fortsatt ved seksjonen. Selv om betydningen av kvinnelige forbilder på seksjonen ikke synes å være avgjørende for kvinners valg om å bli værende, kan vi langt på vei antyde at for lav kvinneandel kan virke demotiverende for andre kvinner og at det dermed vil ha en gunstig effekt å få opp denne andelen.

4.2 Fokusgruppeintervjuene

Vi vil i det videre presentere mer detaljerte funn fra fokusgruppeintervjuene. Funnene vil bli presentert i samme rekkefølge som de generelle funnene, ved at våre funn knyttet til oppfølgingen under svangerskap, permisjon og tilbakekomst til seksjonen vies plass i et eget delkapittel. Dette fordi at temaet synes å ha større betydning enn våre opprinnelige hypoteser. Deretter tar vi for oss funn knyttet til våre tre hypoteser i egne delkapitler. Til slutt vil vi presentere øvrige funn som faller utenfor våre hypoteser, men som likevel er interessante.

4.2.1 Oppfølging under svangerskap, permisjon og tilbakekomst til seksjonen

Funnene som vil bli presentert i dette delkapittelet, knytter seg for det første til betydningen av oppfølgingen man får både fra ledere og medarbeidere mens man er fraværende fra seksjonen på grunn av graviditet, og hvordan dette påvirker motivasjonen til å returnere til seksjonen etter endt svangerskapspermisjon. De knytter seg for det andre også til hvilke arbeidsoppgaver man blir satt til å gjøre i perioden fra man finner ut at man blir gravid og frem til man går ut i svangerskapspermisjon. Dette handler om at det synes å være en sammenheng mellom hvor lang tid det går uten at man utfører arbeidsoppgaver- samt har tankesettet som gjerne forbindes med hverdagen på seksjon for forebyggende- og patrulje, og motivasjonen til å returnere tilbake til seksjonen. Informantene satte selv ord på hvorfor denne perioden har betydning, og vi vil innlede dette delkapittelet med nettopp dette.

Arbeidsoppgavene ved forebyggende- og patruljeseksjonene betegnes av flere i vårt utvalg som ferskvare. I tillegg til å løse disse arbeidsoppgavene på en faglig god måte, skal man også ha forståelse for risikoreducerende tiltak i oppdragsløsningen, stressmestring med mer. Summen av disse evnene ble av den ene informanten begrepsfestet som “den operative tankegangen”. Dersom man er fraværende fra seksjonen over en for lang periode, risikerer man at “den operative tankegangen” reduseres eller at man i verste fall opplever at man har mistet den helt - noe som igjen fører til at man ikke ønsker å returnere til seksjonen. En av informantene beskrev at det etter for langt fravær fra seksjonen kan oppstå en personlig sperre for å returnere tilbake til den, en “bøyg”, og at denne “bøygen” kan bli for stor etter hvert som tiden går. For flere av informantene som opplevde å bli glemt av sine medarbeidere og ledere ved forebyggende- og patruljeseksjonen under svangerskapet, ble resultatet at de opplevde å miste “den operative tankegangen” og at “bøygen” ble for stor til at de fant motivasjon og selvtillit til

å returnere til seksjonen etter svangerskapspermisjonen og heller fant seg andre arbeidsoppgaver. Sitatet under oppsummerer mye av dette:

“Jeg tenker at vi jenter er litt redde for at vi ikke kommer til å klare det. Patruljearbeid er ganske ferskvare. Både det å være operativt godkjent, og det å løse disse oppdragene. Her tror jeg at det kan være noe. Dersom du havner på etterforskning i ett, to eller kanskje tre år før du kommer deg «ut» igjen, så er kanskje bøygen for enkelte for stor. De finner ut, nei vet du hva – det er for lenge siden. Jeg tror vi mister noen kvinner på det.»

Når en kvinnelig politibetjent blir gravid, blir arbeid ved forebyggende- og patruljeseksjonene ansett som for risikofylt. Dette er blant annet fordi at man på disse seksjonene har en arbeidshverdag som blant annet innebærer risiko for å måtte håndtere farlige situasjoner, en risiko som blir ansett som uakseptabel for gravide. Den enkelte blir derfor satt til å utføre andre arbeidsoppgaver som innebærer mindre risiko, noe som det i seg selv er bred aksept for blant våre informanter. Våre informanter problematiserer likevel at det i dag, med noen få unntak, ikke er noen form for medbestemmelse rundt *hvilke* arbeidsoppgaver man skal utføre i denne perioden. Det er stort sett automatikk i at man blir satt til å utføre etterforskningsoppgaver ved en ren etterforskningsseksjon. I tillegg, forteller flere at de for eksempel ikke har fått lov til å ta avhør av personer som er mistenkt eller siktet i en straffesak de jobber med, da det har blitt gjennomført en risikovurdering på vegne av dem som de selv ikke har fått anledning til å mene noe om. Overgangen fra å ha som arbeidsoppgave å håndtere farlige situasjoner hvor et risikoreducerende tiltak blant annet er jevnlig trening på slike scenarioer, til at flere av risikovurderingene blir gjennomført over hodet på den enkelte uten noen form for medvirkning, er stor. Man går fra å være vant med, og til tider avhengig av, å kunne ta selvstendige beslutninger i krevende situasjoner, til at noen andre mener å kunne vite bedre og dermed tar disse avgjørelsene for en. En informant satte selv ord på hennes opplevelse av dette:

“De fordummer deg.”

Avstanden mellom tradisjonell etterforskning på et kontor og arbeidshverdagen på forebyggende- og patruljeseksjonene oppleves i seg selv som for stor til at “den operative tankegangen” blir ivaretatt i tilstrekkelig grad. En informant påpekte at man når man blir satt på etterforskning “ikke er i et operativt spor i det hele tatt”. Dersom man i tillegg opplever å ikke få ta del i sine egne risikovurderinger, forringes “den operative tankegangen” ytterligere, noe vi allerede har vært inne på at reduserer den enkeltes motivasjon og selvtillit til å returnere

tilbake til seksjonen etter endt svangerskapspermisjon. I tillegg opplever informantene som plasseres på etterforskning å bli tildelt arbeidsoppgaver av mindre betydning og sitter med følelsen av at de blir tildelt de sakene som ingen andre vil ha. Dette får i sum en negativ innvirkning på de kvinnene som i utgangspunktet ønsker å jobbe operativt og som ønsker å tilegne seg mer operativ erfaring også i denne perioden.

Flere informanter har ytret ønske om å få hospitere ved operasjonssentralen i svangerskapsperioden før permisjon for å i større grad få bevart den operative tankegangen frem til de går ut i permisjon. De aller fleste opplever å få avslag på dette, da denne arbeidsplassen er organisert inn under en annen driftsenhet enn den de som er ansatt ved forebyggende- og patruljeseksjonen ligger under. En informant setter ord på frustrasjonen det har vært for henne å ikke få denne muligheten, samtidig som hun også belyser flere av poengene som er gjengitt om arbeidsoppgavene man blir satt til under svangerskapet:

“Damer blir gravide og får barn hele tiden. Dette har skjedd en million ganger før og er ikke noe nytt. Likevel er det sånn at du bare blir plassert på etterforskning. Det var greit for meg første gangen, men andre gangen hadde jeg lyst å være på operasjonssentralen. Jeg hadde gitt beskjed flere ganger om at jeg ønsker å jobbe operativt. Jeg ønsker mer operativ erfaring, derfor ville jeg på operasjonssentralen i svangerskapet. Fikk til svar at det går ikke fordi at det er på en annen geografisk driftsenhet”

I hvilken grad man opplever å fortsatt bli inkludert av seksjonen i den tiden man på grunn av svangerskap er fraværende og i permisjon, synes nemlig å ha en viktigere betydning enn vi hadde sett for oss. Rutinene i Sør-Vest politidistrikt for hvordan man skal ivareta kvinnelige ansatte ved forebyggende- og patruljeseksjonene under graviditeten synes ikke å være godt nok kjent eller innarbeidet i organisasjonen. Dette illustreres ved at flere av informantene opplevde å bli glemt av seksjonen sin i det de begynte på etterforskning og gikk ut i permisjon. Den ene informanten fortalte at fra hun ble gravid og til hun kom tilbake til seksjonen etter endt svangerskapspermisjon var det ingen som hadde holdt kontakten med henne, og fremholder at:

“det at man blir husket er viktig, i hvert fall dersom det er et mål at man skal tilbake igjen”.

En annen informant opplevde at all kontakt hun hadde med sin nærmeste leder på seksjonen i løpet av graviditeten ble initiert av henne selv. Disse poengene forteller noe om at man risikerer å miste tilhørigheten til seksjonen under graviditet. I tillegg forteller en annen informant at

manglende kontakt med seksjonen i denne perioden også kan påvirke den operative tankegangen negativt:

“For min del var det ingen som fulgte meg opp i permisjonen. Da jeg kom tilbake fra permisjon, følte jeg meg helt ute av alt som heter operativt arbeid. Da følte veien litt for lang for å komme seg ut igjen.”

Manglende oppfølging under permisjon hadde dermed en direkte sammenheng med at denne informanten valgte å ikke fortsette på seksjonen. I tillegg gir informantene selvopplevde eksempler på manglende dialog mellom seksjonen og den gravide, som har ført til at de ikke fikk mulighet til å søke etter- og videreutdanning innen fristen eller ikke fikk meldt inn sommerferieønsker innen fristen. De som har opplevd manglende oppfølging under permisjon, etterlyser at det gjøres en større innsats fra seksjonens side for å få dem tilbake. Følgende sitat illustrerer dette:

“Det handler om å gjøre en innsats for å få folk tilbake igjen. Gjøre bøygen minst mulig”.

Kvinnelige politibetjenter ved forebyggende- og patruljeseksjonene som derimot opplever å ha god kontakt med seksjonen under graviditet, har en annen opplevelse og synes å ha bedre forutsetninger for å ønske seg tilbake til seksjonen etter endt permisjon. Noen av kvinnene i vårt utvalg har opplevd at både nærmeste leder og medarbeiderne på avsnittet på eget initiativ har inkludert henne sosialt og oppdatert henne faglig i denne perioden, i tillegg til at hun har fått god oppfølging i forbindelse med tilbakekomst fra svangerskapspermisjon slik at hun kunne føle seg best mulig rustet til å takle overgangen fra svangerskapspermisjon til å utføre arbeidsoppgaver ved seksjonen. Andre har i forkant av overflyttingen til etterforskning orientert avsnittet og sin nærmeste leder som at de har et ønske om å bli inkludert både faglig og sosialt på seksjonen på tross av sitt fravær, et ønske som har blitt etterkommet. Samtidig vil det være individuelt hvilken oppfølging den enkelte faktisk ønsker. En informant setter ord på viktigheten av at man blir inkludert sosialt i denne perioden, samtidig som hun ikke hadde noe ønske om å bli oppdatert faglig:

“Jeg har en litt annen erfaring med en leder som faktisk fulgte meg opp i graviditeten. Jeg fikk blomster da jeg fikk barn og jeg fikk beskjed dersom det var fest. Det er faktisk ganske viktig for å få med seg litt av det som skjer. I hvert fall det sosiale. Det faglige får vente. Men jeg gav veldig klar beskjed om at jeg skal ha melding når det er fest”

Vi har nå sett på hvordan våre informanter opplever viktigheten av oppfølging fra- og tilknytning til seksjonen under svangerskapet, og hvordan dette påvirker blant annet den operative tankegangen og motivasjonen til å returnere til seksjonen. Vi vil nå gå videre til viktigheten av oppfølging og dialog mellom ledere og den som skal tilbake til arbeidsplassen etter permisjon, og hvordan informantene opplever å returnere tilbake til seksjonen etter lang tids fravær knyttet til dette.

Et hovedfunn innenfor denne fasen, er at måten flere har blitt tatt imot på seksjonene etter permisjon indikerer manglende forståelse for hva det gjør med den enkelte å bære frem et barn og å være så lenge fraværende grunnet permisjon. En suksessfaktor i denne fasen, synes å være en god dialog mellom leder og den ansatte, hvor man får avklart hvilke behov den enkelte har og deretter legge til rette for en innkjøringsperiode hvor man får justert hodet tilbake til arbeidshverdagen på seksjonen. Det påpekes at hodet gjerne er på et helt annet sted den første perioden etter at man kommer tilbake fra permisjon, og som den ene informanten sier:

"Hodet er på en helt annen plass, og man er ikke klar til å håndtere menn med kniv og alt det der".

Det vil være individuelle forskjeller for hvilke behov den enkelte har i denne fasen, men våre undersøkelser tilsier at de informantene som i starten har fått kjøre som "tredje person på bilen", eller fått tilrettelagt de første arbeidsdagene sine til å eksempelvis bli med på noen ekstra IP-treninger, gjøre seg kjent på ny med sitt personlige verneutstyr, biler og utstyr for øvrig, samt sentrale datasystemer opplever å ha større motivasjon for å komme tilbake til seksjonen, enn de som motvillig har blitt "kastet rett ut i det" og blitt sett på som en ordinær ressurs etter at skytegodkjenningen er bestått. En informant opplevde allerede første arbeidsdagen etter permisjon å bli sendt på et risikofylt oppdrag hvor skadepotensialet var høyt både for eget personell og tredjeperson. Mens hun var borte, hadde politidistriktet for det første kjøpt inn nye biler med nye samband og navigasjonssystem som hun ikke hadde tilstrekkelig kjennskap til, i tillegg til at "den operative tankegangen" var redusert blant annet ved at hun ikke lenger var like drillet i hvor verneutstyret i bilen lå og hvordan dette skulle brukes. Summen av det hele ble en negativ opplevelse, hvor mangel på mestringsfølelse og følelsen av å ikke strekke til påvirket motivasjonen hennes negativt og som hun brukte lang tid på å komme over. Det er

også flere som har erfart å selv måtte ta initiativ til oppstartssamtale opp til flere uker etter at man har kommet tilbake fra permisjonen.

Det trekkes også frem som demotiverende å komme tilbake til en arbeidsplass hvor ingenting er klart av vesentlige ting som personlig verneutstyr eller tilganger til sentrale arbeidssystemer. Det er heller ikke alle som opplever at seksjonen i det hele tatt er klar over at de er ferdige med sin permisjon og skal tilbake på jobb. Sitatet under illustrerer viktigheten av at vesentlige ting er klart:

“et godt eksempel på dette er når du har blitt gravid så går det kun noen dager før du får beskjed om å levere alt av utstyr. Og når du kommer tilbake fra permisjon er det ingenting som er klart. Det gjør ikke akkurat at en føler seg velkommen tilbake”

Ammende mødre har i tillegg rett til ammefri. Arbeidsmiljøloven § 12-8 sier at “en kvinne som ammer sitt barn kan kreve av den grunn den fri hun trenger”. Ut fra forarbeidene står det at det ubetinget er mors behov for fri til amming som avgjør når ammefri kan tas ut (Barne- og familiedepartementet, 2012). Informantene opplever i ulik grad at dette blir håndhevet på arbeidsplassen, og trekker frem manglende forståelse for dette som demotiverende. Vi har i våre undersøkelser fått eksempler på kvinner som har fått dette tilrettelagt på en god måte, men også kvinner som opplever å ha fått “avslag” på ammefri på grunn av for lav bemanning.

“Det er ikke sikkert at det er statistikk på om det er en klar sammenheng mellom svangerskap og om man faktisk kommer tilbake eller ei. Men jeg føler jo at det er litt gjengs for orden at de fleste damer som forsvinner ut er på grunn av svangerskap i første omgang.

For å oppsummere våre funn knyttet til svangerskap, permisjon og tilbakekomst fra permisjon, ser vi at hvordan dette blir løst i praksis har stor betydning for den enkeltes motivasjon både for å komme tilbake til seksjonen og for å fortsette på seksjonen. Det kan se ut som at den tradisjonelle praksisen hvor gravide ved seksjon for forebyggende- og patrulje flyttes til å jobbe med tradisjonelle etterforskningsoppgaver er til hinder for å oppnå Politidirektoratets målsetting om å beholde kvinner i operative stillinger. Dette fordi at denne praksisen bidrar til at perioden hvor man ikke får vedlikeholdt “den operative tankegangen” blir for lang.

Det vil være individuelt hvilke behov den enkelte har i denne perioden. Både i de ulike fasene, men også i perioden som helhet. Det fremstår likevel som viktig at politidistriktet får på plass gode rutiner hvor man får kartlagt disse behovene. Vel så viktig, er at disse individuelle behovene blir etterlevd på best mulig måte. Dette fordi at de som har opplevd god oppfølging fra seksjonen i denne perioden har bedre motivasjon til å returnere til seksjonen enn de som opplever å ha fått mangelfull oppfølging. Våre undersøkelser viser at det er stor variasjon i hvilken oppfølging kvinner får i denne perioden, og at det i flere tilfeller avhenger av initiativ fra den enkelte medarbeider - noe som synliggjør behovet for innarbeidede rutiner på dette feltet. Mangelfull oppfølging i denne perioden viser seg å være en årsak i seg selv til at kvinner opplever tilbakekomsten som negativ, og i verste fall slutter. Avslutningsvis tar vi med oss hvordan den ene informanten skildrer problematikken rundt mangelen på disse rutinene:

“Nå blir det ulikt. Jeg får “den opplevelsen”, mens du får “den opplevelsen” - i stedet for at begge kunne fått “den opplevelsen”.”

4.2.2 «Turnus lar seg ikke kombinere med omsorg- og familieliv»

En av våre hypoteser, var at kvinner slutter på seksjon for forebyggende- og patrulje fordi at turnus ikke lar seg kombinere med omsorg- og familieliv. Hypotesen tok blant annet utgangspunkt i tidligere forskning om kvinnelige politibetjenter på forebyggende- og patruljeseksjoner, samt teori om Arbeid-familie konflikt og motivasjonsteori. Det er også sannsynlig at turnus i kombinasjon med omsorg- og familieliv vil kunne oppleves problematisk også for menn.

I vår undersøkelse, ble ikke kombinasjonen turnus og omsorg- og familieliv viet så mye oppmerksomhet som vi på forhånd hadde sett for oss. Våre funn tilsier imidlertid at det er svært individuelt i hvilken grad turnus og omsorg- og familieliv lar seg kombinere, og at dette først og fremst avhenger av den enkeltes hjemmesituasjon samt i hvilken grad turnusen kan tilpasses hjemmesituasjonen. For noen vil dette være enkelt, mens det for andre krever en større grad av motivasjon for å få det hele til å gå i hop. Det vi fant mest interessant, var at det for flere av informantene som hadde jobbet lengst ved seksjonen, var turnusjobbingen en av årsakene til at de ble værende på seksjonen såpass lenge. Dette fordi at turnus passet bedre for deres familieliv enn vanlig dagtid:

“Så lenge det går i orden med henting og levering av barn, er turnus helt fantastisk»

Den delen av turnusjobbingen som oppleves problematisk, er særlig den delen hvor arbeidstidens plassering kolliderer med institusjoner som barnehage, skole og SFO. De som lykkes med å få dette til å gå i hop, er de som får tilrettelagt turnusen sin slik at de får forskjøvet oppmøtene sine slik at de får hentet og levert i barnehagen eller lignende. Samtidig viser våre undersøkelser at det ikke nødvendigvis er noen enkel oppgave å tilrettelegge turnusen. En informant som forskjøv arbeidsdagen noen timer frem for å rekke å levere i barnehagen, fikk dermed et problem når hun skulle hente i barnehagen. Da hun forsøkte å korte ned arbeidsdagene på bekostning av flere oppmøter, følte hun at hun aldri hadde fri. Løsningen ble dermed at hun måtte gå redusert, noe som går ut over både lønn og pensjon. I praksis var det sjeldent at hun kom for sent til jobb på grunn av henting eller levering, og det var sjeldent snakk om mye tid for sent. Denne mangelen på fleksibilitet oppleves som en så stor stressfaktor at flere har sett seg nødt til å slutte. Andre har på sin side opplevd at så lenge det er snakk om en gang iblant at man må komme for sent eller gå for tidlig grunnet henting og levering, så blir ikke dette gjort noe stort nummer av.

Samtidig, vil det også ha sine fordeler dersom arbeidstidens plassering faller utenfor normalarbeidstiden. Man får egentid til å enten hvile, trene, gjøre husarbeid eller andre forefallende oppgaver. Denne muligheten har blitt høyt verdsatt blant de som har fått den øvrige logistikken rundt henting og levering til å gå i hop. Samtidig blir turnus problematisert for dem som har opplevd problemer med å få tilrettelagt turnusen i forhold til henting og levering. De trekker frem at morgenene med familien ikke blir hyggelige, fordi at alt fra vekking og stelling og henting blir preget av at man har dårlig tid. Når man i tillegg kommer for seint til jobb, på tross av at man har skyndet seg så godt det lar seg gjøre, blir det hele så problematisk at man stiller seg spørsmålet om det i det hele tatt er verdt det. Informantene trekker derfor frem betydningen av tilrettelegging av turnus for å beholde de erfarne kvinnene:

“Jeg ser i alle fall at på det avsnittet jeg var i mange år så fikk vi det til, fordi vi fikk tilrettelagt. Det var jo et avsnitt med mange kvinner som jobbet operativt i mange år som var erfarne, hadde unger og alt. Det har med tilrettelegging å gjøre. Det gjelder jo for mennene også. Det har med at vi trengte å levere i barnehagen. Vi fikk det til ved å være i forkant med å legge en plan slik at de visste at det gikk opp med dem som møtte på jobb”

Det ble også gjort et poeng ut av at forebyggende- og patrulje ikke er den eneste seksjonen i politiet hvor det jobbes tredelt turnus. Dette gjelder blant annet også for operasjonssentralen og

enkelte stillinger ved Felles straffesaksinntak. Særlig på operasjonssentralen er det flere ansatte som ville kvalifisert til å være med i vårt utvalg som erfaren kvinnelig politibetjent, og hvor denne andelen er langt høyere enn på seksjon for forebyggende- og patrulje. En informant mener at dette kan være fordi de faktisk får tilrettelagt turnus for å hente i barnehage, men har et interessant poeng når hun trekker frem at man på operasjonssentralen sjeldent vil oppleve å måtte jobbe overtid i etterkant av vaktsettende på grunn av at man blir stående igjen på et oppdrag som man må gjøre seg ferdig med. Man kan i patruljetjenesten risikere å bli sendt på for eksempel en brann eller et trafikkuhell, som er typiske arbeidsoppgaver som krever politiinnsats og som i tillegg kan dra ut i tid. Da hjelper det ikke om man har fått tilrettelagt turnus slik at man får gå hjem for å hente i barnehagen eller på SFO. Jobben må gjøres, og det er ikke alltid det er hensiktsmessig at den som har oversikt over oppdraget skal videreformidle denne kunnskapen og helhetsbildet til en påtroppende patrulje som kan overta. Dette skaper en ekstra uforutsigbarhet som i tillegg kan være vanskelig å gjøre noe med. Det hører derimot til sjeldenhetene at man må jobbe overtid i forlengelsen av et vaktsett på operasjonssentralen.

“Der har de turnus ja, men der har du ikke den uforutsigbarheten med at du blir stående på et trafikkuhell til klokken seks på kvelden. Du kommer deg hjem og det er ikke noen rapporter som henger. Du kommer med blanke ark og går med blanke ark. Det er en tydelig faktor som spiller inn. Du får hente i barnehagen enten om du er mann eller dame. Det å få tilpasset vakter tror jeg spiller inn, ikke bare for damer.”

4.2.3 Det er ikke karrieremuligheter ved forebyggende- og patruljeseksjonen

I Sør-Vest politidistrikt, er forebyggende- og patruljeseksjonene organisert slik at det er få karrieremuligheter internt på seksjonen. Avsnittene er i all hovedsak bygd opp av vanlige medarbeidere, i tillegg til én avsnittsleder. Det er dermed avsnittslederstillingene som er den mulige karriereveien din innad på seksjonen, og det går vanligvis nok så lang tid mellom hver gang det åpner seg en mulighet her. Til sammenligning, er det for eksempel tre lederstillinger per avsnitt på operasjonssentralen i tillegg til egne karriereveier innenfor ulike fagretninger noe som gir langt flere stillinger å «klatre» i. Det finnes i dag ingen egen karrierevei for de som ikke ønsker seg en lederstilling, men som vil dyrke forebyggende- og patruljetjeneste som fag.

Man kan tilegne seg noe ledererfaring ved å fungere som stedfortreder i avsnittsleders fravær, men denne funksjonen er ikke formalisert og dermed i mindre grad kompetansegivende. I

tillegg kan man tilegne seg noe spesialkompetanse innenfor blant annet UEH og andre interne kurs- og videreutdanninger, men dette er ikke noe vårt utvalg ser på som en karrierevei på samme måte. Vårt utvalg forstår karrierevei som konkrete lederstillinger å søke på.

Det er en klar oppfatning blant våre informanter at manglende karrieremuligheter er en viktig årsak til at kvinner, men også menn, velger å slutte på seksjonen. Et interessant poeng, er at man gjerne har jobbet noen år når man begynner å tenke på å jobbe seg oppover på karrierestigen, og at manglende karrieremuligheter dermed i større grad treffer de erfarne politibetjentene enn de mindre erfarne. Et annet interessant funn, er at flere har erfart at den perioden de har jobbet på seksjonen ikke blir tillagt noen vekt når de har søkt en karriere ved andre seksjoner. Man blir i større grad målt på etterforskningserfaring. For de som ønsker seg en lederstilling i politiet, vil det dermed ikke svare seg å jobbe for lenge på denne seksjonen. Paradoksalt nok, har også kandidater med lang erfaring på seksjonen blitt dårlig innstilt til avsnittslederstillinger på seksjonen fordi at de har for lite erfaring fra andre seksjoner. En av informantene som hadde jobbet lengst ved en seksjon for forebyggende- og patrulje, sa at hun hadde sluttet ved seksjonen mye tidligere dersom hun hadde visst hvor lite den erfaringen hun hadde tilegnet seg ved seksjonen betydde da hun skulle søke ny jobb.

“Men jeg må ærlig si at dersom jeg hadde visst nå hvor lite det betyr, hadde de mistet meg for lenge siden. Dette var bare en brems på hele stigen. Det er ganske kjipt”.

Informantene stiller også spørsmålsteget rundt hvorfor det er slik at erfaring ved denne seksjonen ikke tillegges vekt, og at man opplever å bli møtt med at man må tilegne seg mer etterforskningserfaring for å nå opp i søknadsprosesser. De viser til at bredden i deres arbeidshverdag tilsier at de skal ha inngående kjennskap til flere fagfelt på tvers av seksjoner. Etterforskning er en vesentlig del av arbeidsoppgavene også ved seksjon for forebyggende- og patrulje, og det har flere steder i politidistriktet vært et absolutt krav med minimum ett års etterforskningserfaring for å kvalifisere til stilling ved disse seksjonene. Sitatet under viser hvorfor informantene opplever det som et paradoks at politibetjenter med lang erfaring fra seksjonen ikke når opp i jobbsøknader på grunn av det ansettende myndighet anser som for lite etterforskningserfaring:

“Og uansett om du jobber tretti år på patrulje, så har det ingen verdi. For hvis du ikke har jobbet nok på etterforskning, så er det – du har ikke etterforskning. Men vi etterforsker jo ute hele tiden. Vi tar masse avhør, åsted og rundspøringer”

Når det gjelder kurs- og videreutdanning, pekes det på at det tradisjonelt har vært mange om beinet på et begrenset antall kurs- eller studieplasser og at disse gjerne har blitt tilbudt etter ansiennitet. En informant trekker frem at hun først begynte å få tilbud om kurs- og studieplasser etter at hun sluttet og begynte på en annen seksjon.

“Jeg har jo egentlig ikke fått så mye kurs i det hele tatt i alle de årene jeg har vært på orden. Det var alltid de eldste som skulle få, de mest erfarne. Så jeg har ikke mye kurs som jeg kommer på i hvert fall, utenom det som alle måtte gjennom. Jeg tror at jeg søkte «Politiledelse, modul en» åtte ganger, og ble ikke innstilt før den åttende gangen. Da hadde jeg byttet til en annen seksjon”.

Det ble også nevnt at positiv særbehandling av underrepresentert kjønn i ansettelsesprosesser tidvis kan oppleves som utfordrende for kvinner som blir innkalt til intervju, får en stilling eller et kurs. Noen har blitt møtt med en holdning blant enkelte kolleger om at den oppnåelsen det var å bli tilbudt dette var i egenskap av deres kjønn og ikke på bakgrunn av deres kompetanse. Andre har opplevd å få tildelt kurs og kompetanse de ikke en gang har ønsket, et tilbud de følte de ble «prakket på» fordi de var kvinner. Sitatet under illustrerer dette:

“Når du hører sånne kommentarer og om at hun fikk stillingen fordi at hun var dame, eller de måtte intervjuer henne fordi hun var dame. Når du får sånne kommentarer hele tiden så blir man jo til slutt om man gidder dette. Jeg jobber her litt på trass nå. Jeg kjenner at jeg skal fader ikke slutte”.

4.2.4 Få kvinnelige forbilder

Vi hadde på forhånd en tanke om at den lave kvinneandelen på patruljeseksjonene i politidistriktet skaper en slags ond sirkel ved at mangelen på kvinnelige forbilder bidrar negativt til kvinners motivasjon til å jobbe ved disse seksjonene. Vi dannet derfor hypotesen om at kvinnelige politibetjenter slutter på forebyggende- og patruljer fordi at det er få kvinnelige forbilder her. Emnet ble interessant nok ikke viet veldig mye oppmerksomhet i fokusgruppeintervjuene, og dette var hypotesen vi satt igjen med minst datagrunnlag for å kunne belyse.

Begge fokusgruppene var likevel innom problemstillingen, og informanter fra begge fokusgruppene trakk frem at de ikke har hatt kvinnelige rollemodeller å se opp til da de fleste kvinnene som jobber på disse seksjonene er unge kvinner uten barn. En informant mener at det er viktig å være bevisst på dette for å få en endring i kvinneandelen:

“Det er nesten ingen erfarne damer på patrulje. Forbildene er der jo ikke. De er jo vekke. Jeg tror man må være bevisst på det for å få en endring”.

I en forlengelse av hvorfor det kan gi en positiv effekt med kvinnelige forbilder på seksjonen, trekker en informant frem den roen, tryggheten og stabiliteten i oppdragsløsningen en erfaren politibetjent – uavhengig av kjønn – kan gi i forhold til en mindre erfaren. I tillegg vil erfaring gjerne henge sammen med bedre personkunnskap, lokalkunnskap og annet. Når det gjelder erfarne, kvinnelige politibetjenter trekkes det frem at sannsynligheten for at disse har vært gjennom svangerskapsperioden er større enn for en mindre erfaren. Det oppleves derfor som en trygghet å kunne støtte seg til erfarne, kvinnelige politibetjenter som fortsatt jobber på seksjonen på tross av at hun har gått gjennom ett eller flere svangerskap, da denne personen har bedre forutsetninger for å forstå hva det innebærer å stå i denne situasjonen.

“Jeg tenker det gjelder jo både erfaringen til både kvinner og menn. Den erfaringen opp mot den ferske, så ja, jeg tenker jo at det har jo med personkunnskapen og lokalkunnskapen. Du kjenner systemet og rutiner. Du har en helt annen ro og trygghet i oppdragsløsning. Det er den tryggheten og roen og stabiliteten egentlig”.

En av informantene trakk frem en opplevelse hvor en politistudent hadde sakt til henne at hun synes hun var tøff fordi at hun klarte å jobbe operativt selv om hun hadde fått barn.

4.2.5 Dialog som verktøy

Vi har i vårt prosjekt ønsket å undersøke hvorfor det er så få erfarne kvinnelige politibetjenter på forebyggende- og patruljeseksjonene i Sør-Vest politidistrikt, og valgte å prioritere de som enten er eller har vært erfarne kvinnelige politibetjenter ved en av disse seksjonene til vårt utvalg. Dette fordi at vi tror det er her vi finner årsakene til hvorfor noen blir værende mens andre slutter. Vi ble derfor overrasket da en av kvinnene som har jobbet lengst ved en av disse seksjonene fortalte at det i forbindelse med våre undersøkelser var første gang noen hadde spurt henne om hvorfor hun hadde blitt værende så lenge, og har opplevd manglende interesse rundt

dette fra ledelsen som demotiverende. Flere informanter trekker også frem manglende dialog som demotiverende, og vi har derfor valgt å presentere noen funn relatert til dette i et eget delkapittel.

En informant tror at man må tenke mer som i det private næringslivet hvis man skal lykkes med å rekruttere kvinner tilbake til forebyggende- og patruljetjeneste, selv om det ikke er en kultur for dette i politidistriktet i dag. Hun tror at man i større grad må gå på den enkelte som har de personlige egenskapene man ønsker å ha på seksjonen og spørre hva som skal til for at de skal ønske å jobbe på seksjonen igjen og hvordan man eventuelt kan tilrettelegge for dette. Det samme kan man gjøre med de som allerede jobber på seksjonen, men da med henblikk på å beholde dem. Selv har hun aldri opplevd denne måten å tenke på.

”Din kompetanse ønsker vi å beholde. Hva kan vi gjøre for å beholde den? Det har vi aldri hørt. Det er så mange man kunne tenke seg å beholde som man bare lar forsvinne.”

4.2.6 Betydningen nærmeste leder har

Vi har allerede vært inne på den viktige rollen den enkeltes nærmeste leder har under oppfølging av kvinnelige politibetjenter som er fraværende fra seksjonen grunnet graviditet. Samtidig er det ikke kun i denne perioden at det er viktig med en nærmeste leder som følger deg opp. Dette gjelder også i det daglige. Både med tanke på å gi den enkelte tilstrekkelig med utfordringer, tilstrekkelig med tilbakemeldinger på arbeidet og ikke minst kunne pushe den enkelte til å søke på de kursene og etterutdanningene hun kanskje ikke trodde hun hadde forutsetninger for å få i utgangspunktet, eller å finne de mulighetene man gjerne ikke har tenkt over at finnes. En av våre informanter trakk frem sin nærmeste leder som årsaken til at hun hadde blitt værende så lenge på seksjonen:

“Jeg tror det har mye med å ha den rette lederen som så meg og gav de utfordringene jeg trengte.”

Vi har allerede sett på hvordan manglende karrieremuligheter er en årsak til at kvinner ikke fortsetter på seksjonene for forebyggende- og patrulje. Vi har også vært inne på at det gjerne sitter lenger inne for kvinner å søke disse karrieremulighetene enn menn. En informant trekker også frem at man dersom man ikke når opp første gang, har en tilbøyelighet til å gi opp. Hun tror at man kan skape motivasjon til å fortsette å prøve ved at en leder tar tak i hva den enkelte

kan ta tak i for å kunne lykkes neste gang, og etterlyser en bedre kultur for dette. Det kan se ut som at ens nærmeste leder kan spille en viktig rolle for å motivere kvinnene til å søke på disse karrieremulighetene, og som igjen kan gi motivasjon til å fortsette på seksjonen.

“Kvinner trenger et spark bak. Leder må gå på de enkelte og tipse om studier for eksempel. Det har ikke vært godtatt i vår organisasjon til nå, men hvorfor ikke? Kanskje det er det man må gjøre for å motivere damer til å bli. Gi dem den selvtilliten som kreves”.

4.3 Oppsummering

Vi har i dette kapittelet gjort rede for våre funn fra fokusgruppeintervjuene. Blant våre hovedfunn, finner vi at perioden fra en kvinnelig politibetjent blir gravid og frem til hun skal tilbake til arbeidslivet har avgjørende betydning for om vedkommende velger å fortsette ved seksjonen eller ikke. Oppfølging og tilrettelegging under den første perioden etter at hun eventuelt kommer tilbake til seksjonen har også stor betydning. Den enkeltes nærmeste leder er her i en særstilling til å kunne påvirke den enkeltes videre karriereretning, men nærmeste leder er også en viktig kilde til motivasjon også utenfor denne perioden. Vi ser at det ikke nødvendigvis er problematisk å kombinere turnus med omsorg- og familieliv, og at det er individuelt ut ifra den enkeltes livssituasjon. Manglende karrieremuligheter og manglende anerkjennelse av forebyggende- og patrulje som fagfelt har negativ innvirkning på motivasjonen for å fortsette på seksjonene. Man kan imidlertid ved hjelp av bedre dialog mellom leder og ansatt identifisere hvilke karrieremuligheter man faktisk har, og hvordan man kan oppnå disse. Kvinnelige forbilder på seksjonen vil også kunne være en motivasjonsfaktor for enkelte, samtidig som at det må bemerkes at dette emnet ikke ble viet veldig mye oppmerksomhet i fokusgruppen.

5 Diskusjon

Resultatene fra undersøkelsene våre ble presentert i det forrige kapittelet. Funnene i våre undersøkelser viser at turnus i kombinasjon med omsorg- og familieliv i seg selv ikke trenger å føre til at kvinner slutter ved forebyggende- og patruljeseksjonene, men at turnus tvert imot har vært årsaken til at flere av kvinnene har blitt værende så lenge som de har gjort.

Manglende karrieremuligheter og til en viss grad mangelen på kvinnelige forbilder er begge demotiverende faktorer når det gjelder å bli værende på disse seksjonene. Selv om tidligere forskning fremhever særlig turnus i kombinasjon med familie- og omsorgsliv og manglende karrieremuligheter som årsaker til at kvinner slutter ved disse seksjonene, poengteres det også at dette er utfordringer som i stor grad rammer begge kjønn og som dermed ikke er unikt for kvinnelige politibetjenter (Davidsen og Reiersen, 2010). Dette samsvarer med våre funn. Ut ifra våre undersøkelser, fremstår det også som at årsakene til at kvinneandelen er lav på disse seksjonene er individuelle og at det dermed vil kunne virke mot sin hensikt å peke på én eller to hovedårsaker til at det er så få kvinner på disse seksjonene, med henblikk på å jobbe ut ifra disse. En utfordring som derimot er unik for de kvinnelige politibetjentene ved forebyggende- og patruljeseksjonene, i den grad at det ikke rammer menn på samme måte, er det lange fraværet i forbindelse med svangerskap hvor graden av oppfølging fra nærmeste leder synes å ha stor betydning for om vedkommende blir værende på seksjonen eller ikke.

Vi vil i dette kapittelet diskutere resultatene våre opp mot teoribidragene og de tidligere studiene som vi gjorde rede for i kapittel to. Teoribidragene våre var arbeid-familie-balanseteori, motivasjonsteori og teori om hvorfor menn er mer selvsikre enn kvinner, mens tidligere forskning blant annet peker på at kombinasjonen turnus og omsorg- og familieliv er den viktigste årsaken til at kvinner slutter ved forebyggende- og patruljeseksjonene.

Kapittelet vil bli systematisert etter forskningsspørsmålene som vi presenterte i kapittel en. Våre forskningsspørsmål ble utformet med henblikk på å tette de kunnskapshullene vi mener fantes etter å ha lest oss opp på tidligere studier.

***FI:** Hvor motiverte er erfarne kvinner for å jobbe på forebyggende- og patruljeseksjonen?
Hvordan kan eventuelt motivasjon blant erfarne kvinner oppstå?*

Den grunnleggende faktoren som må være på plass for å kunne rekruttere og beholde erfarne kvinner ved forebyggende- og patruljeseksjonene, er at disse kvinnene er motivert for å jobbe her. Kvinneandelen på forebyggende- og patruljeseksjonene i landet har vært nokså flat de siste ti årene på rundt en fjerdedel (Politidirektoratet, 2022). Statistikken fra Sør-Vest politidistrikt viser i tillegg at andelen som i vår oppgave kvalifiserer som “erfarne, kvinnelige politibetjenter” ved forebyggende- og patruljeseksjonene, er kun ni prosent (Sørli, personlig kommunikasjon, 31. januar 2023). Ut ifra våre undersøkelser ser det ikke ut til å være noe problem å rekruttere kvinnelige politibetjenter til disse seksjonene, men at gruppen kvinnelige politibetjenter som lar seg rekruttere synes å være forholdsvis ferske i tjenesten. Statistikken om at kun ni prosent av de ansatte kvalifiserer som erfarne kvinnelige politibetjenter, viser at det er utfordrende å beholde denne gruppen politibetjenter ved seksjonene. Det synes også å være krevende å rekruttere denne gruppen politibetjenter til seksjonene, og flere av de årsakene vårt utvalg peker på kan knyttes til motivasjon. Det kan dermed se ut som at en stor del av denne gruppen kvinnelige politibetjenter ikke er motivert for å jobbe på forebyggende- og patruljeseksjonene. Det vil særlig bli trukket paralleller til motivasjonsfaktorene som går på anerkjennelse og forfremmelse, samt hygienefaktoren mellommenneskelige forhold (Herzberg, 1959). Dette fordi at tilstedeværelsen og fraværet av disse i resultatkapittelet ble pekt på som forskjellen på de kvinnelige politibetjentene som blir værende på seksjonen og de som faller fra, og at kunnskap og bevisstgjøring rundt dette kan føre til økt motivasjon.

Flere informanter vi har snakket med trekker frem sin nærmeste leder som sin største motivasjonsfaktor, og de kvinnene som har jobbet lengst på seksjonen har utelukkende hatt en god relasjon til sin nærmeste leder. Nærmeste leder spiller en særlig viktig rolle i den perioden den kvinnelige politibetjenten er fraværende fra seksjonen i forbindelse med svangerskap, permisjon og tilbakekomst til arbeidslivet - men også ellers. En av de kvinnelige informantene som har jobbet lengst ved en slik seksjon trekker også frem sin nærmeste leder som grunnen til nettopp at hun har blitt på seksjonen så lenge. Hun forklarer blant annet at hun fikk de utfordringene hun trengte for å beholde motivasjonen i jobben, noe som i seg selv samsvarer med Herzberg, Mausner og Snyderman (1993) sin motivasjonsfaktor som går på ansvar. I tillegg, forklarer hun at hun etter en tid i tjenesten fikk mer ansvar fra sin nærmeste leder fordi at nærmeste leder så potensialet i hennes personlige egenskaper. Hun fikk her tildelt ansvar ved at nærmeste leder anerkjente hennes ferdigheter. Dette vil ut ifra to-faktormotivasjonsteorien skape mer motivasjon enn ved at man får delegert ansvar fra dag til dag etter “eldstemannsprinsippet”, fordi at man tilfeldigvis den dagen er den tjenestepersonen

på jobb som har lengst ansiennitet.

Nærmeste leder sin evne til å blant annet gi ansvar og anerkjennelse til sine medarbeidere, vil gå inn under hygiene faktoren “mellommenneskelige forhold” som i følge Herzberg, Mausner og Snyderman (1993) vil føre til mindre motivasjon dersom ikke er til stede. Det er dette vi mener skjer i de tilfellene hvor kvinnene som i forbindelse med svangerskap forlater seksjonen føler seg glemt. Informantene påpeker også at de så lenge de har jobbet i etaten har hørt om lignende tilfeller hvor kvinnelige medarbeidere både har følt seg glemt av seksjonen i forbindelse med svangerskap, men også at det ikke har vært noen skikkelig plan for hvilke arbeidsoppgaver de skal ha før de går ut i svangerskapspermisjon eller når de eventuelt skal tilbake til seksjonen etter denne, noe som også indikerer et fravær på hygiene faktoren politikk og administrasjon. Nærmeste leders kunnskaper om ammefri eller manglende forståelse for hvilken situasjon den nybakte mor kan være i når vedkommende returnerer tilbake til arbeidslivet, tilsier til en viss grad fravær av hygiene faktoren arbeidsledelse. I sum, kan vi ut ifra Herzberg sin to-faktormotivasjonsteori se at det er flere aspekter ved den perioden som kan føre til redusert motivasjon blant kvinnelige politibetjenter ved seksjon for forebyggende og patrulje. Samtidig, ser vi også at det ligger et stort potensiale for å kunne se til at disse hygiene faktorene ikke blir fraværende og dermed ikke skaper mistrivsel, ved at arbeidsgiver tilegner seg bedre rutiner og kunnskap for å imøtekomme kvinnene i denne situasjonen sine behov.

Det å få mulighet til å øke kompetansen sin i form av kurs og utdanning er også en motivasjonsfaktor. Mange av stillingene i politiet krever at du for eksempel har god etterforskningskompetanse. Det finnes utdannelser ved politihøgskolen som gjør at en får den formelle kompetansen en slik stilling krever. Samtidig, er det veldig mange om beinet på disse utdanningene, og ledelsen lager derfor en innstilling om hvem som skal få kursplass. Blir en da innstilt høyt oppe er det større sjanse for å bli valgt til å gjennomføre utdanningen. Man kan dermed få en følelse av at man blir satset på. Dette er også en motivasjonsfaktor i form av forfremmelse (Herzberg, 1959). Å få ny kompetanse i form av kunnskap og utdanning kan føre til at en både får videreutviklet seg i jobben, og på sikt også vil kvalifisere til stillinger med mer ansvar eller høyere lønn. En av informantene fortalte at hun mens hun jobbet på seksjonen søkte en av politihøgskolens lederutdanninger syv ganger uten å bli tildelt plass, mens hun etter å ha byttet seksjon fikk plass på første forsøk. Hun ble mens hun jobbet på seksjonen fortalt at seksjonen ønsket å satse på henne, men fikk likevel ikke plass. Dette er

med på å underbygge oppfatningen om at det er få karrieremuligheter på seksjonen, noe som virker demotiverende. Det kan også vise at organisasjonen mener at den typen lederkompetanse er viktigere ved andre seksjoner, og at andre seksjoner dermed blir høyere prioritert enn seksjon for forebyggende- og patrulje. Vi vil hevde at en slik praksis står i veien for Politidirektoratets (2022) mål om å rekruttere og beholde kvinner i operative stillinger. Dette fordi at praksisen kan føre til dårligere motivasjon - selv om vi understreker at dette også er en utfordring for mannlige politibetjenter.

Dersom det er vanskelig å få kurs, kompetanse og utvikling på disse seksjonene kan det være at det vanskeliggjør rekrutteringen av de erfarne kvinnene fordi de ser at de er enklere å utvikle seg på andre seksjoner. Informantene trekker igjen frem nærmeste leder sitt ansvar for å se hver enkelt medarbeiders behov. Lederen bør kunne legge til rette for at interessene til hver enkelt medarbeider blir ivaretatt. Måten dette kan bli gjort på er enkelt og greit kartlegging gjennom for eksempel medarbeidersamtaler. “Hva ønsker du, og hvordan kan vi tilrettelegge for det?”. På den måten blir også medarbeideren selv ansvarliggjort for sin egen utvikling. Dersom medarbeideren har lyst til å bli UEH, kan medarbeideren for eksempel kjøre med en slik patrulje de gangene det er mulig. En kan også legge til rette for trening slik at medarbeideren er best mulig rustet til seleksjonen. På den måten legger leder til rette for utvikling, slik at medarbeideren ikke går lei. Et annet poeng med å kartlegge medarbeiderne er ifølge informantene at dette er en måte for lederen å lære dem å kjenne. Når det da dukker opp et studie eller en stilling som passer for vedkommende kan nærmeste leder motivere til å søke dette. På den måten vil man få anerkjennelse fra lederen, man føler seg sett og inkludert, man blir ansvarliggjort og man får personlig utvikling. Dette treffer flere av Herzberg sine motivasjonsfaktorer.

Det er også slik at menn og kvinner er biologisk forskjellige. Menn har mer testosteron enn kvinner som også gir dem mer selvtillit (Harris, 2010). Informantene trekker også frem at “kvinner trenger en ekstra dytt”, og avsnittslederen i Oslo tror også dette er en av grunnene til at det jobber så få kvinner operativt (NRK, 2021). Hvorfor det er slik, begrunner informantene med at kvinner føler de har mer å bevise enn menn. Patruljetjenesten ble i Nina Jon (2021) sin studie sett på som prestisje i politiet, og betegnes som “ekte politiarbeid”. Man skal være litt høy, tøff og mørk. De fleste kvinnene betegner seg ikke på denne måten, og kvier seg litt ekstra fra å søke disse stillingene. Spesielt hvis det er mange år siden en har kjørt en politibil eller jobbet i sentrum natt til søndag. Det krever litt erfaring og kompetanse for å inneha

denne selvtilliten. En av informantene sa for eksempel at dersom hun skulle begynt på forebyggende- og patruljeseksjonen nå, hadde hun ikke følt seg veldig trygg i jobben. Informantene mener at ledelsen bør gå til enkeltpersoner som har de personlige egenskapene de leter etter for å rekruttere dem inn på seksjonen. Dersom de gjør dette vil kvinnen det gjelder få en tilbakemelding og anerkjennelse fra leder om at hun er god nok for jobben, og at hun er ønsket inn på seksjonen. Guro Øiestad (2004) påpeker at en slik tilbakemelding kan gjøre at tiltroen til seg selv øker, som igjen fører til at en blir motivert til å gjøre ting fordi det gir mening. Mangler man slik tiltro kan det hindre oss i å gjøre noe vi hadde hatt glede av å gjøre, men også hatt et potensial til å gjøre. Øiestad påpeker også at manglende tilbakemeldinger kan tolkes som negative tilbakemeldinger, og dermed påvirke selvtilliten negativt. Ved at ledere går på enkeltpersoner og sier at vedkommende er ønsket, vil naturligvis selvtilliten til denne personen øke. Da vil det være større sjanse for at vedkommende også søker seg til seksjonen. Dersom kvinner tviler på seg selv, lar de heller være å gjøre det de har tenkt, i motsetning til menn som gjerne ikke lar tvilen hindre dem i å gjøre det de har lyst til (Harris, 2010). Dette blir også poengtert i masteroppgaven til Davidsen og Reiersen (2010) ved at tilbakemeldinger fra sine overordnede var noe som ikke var til stede i veldig stor grad og at enkelte synes mangelen på konkrete tilbakemeldinger var så avgjørende at de forlot ordenstjenesten. Det kan derfor være en strategi at politiet må rekruttere kvinner og menn til seksjonen på forskjellige måter, fordi de rett og slett er forskjellig biologisk anlagt. Dersom en skal rekruttere ved å snakke med enkeltpersoner mener informantene at det også bør være en strategi å forhøre seg om hvordan en kan legge til rette for at vedkommende kan begynne å jobbe på seksjonen. Da vil en føle seg ønsket, og lederen tilegner vedkommende en viktig verdi. Det som taler imot er at det aldri har vært kultur i Sør-Vest politidistrikt for å rekruttere på denne måten, ifølge informantene. Andre kan føle seg krenket fordi det ikke var de som ble spurt. Det tolkes som en negativ tilbakemelding (Øiestad, 2004). Informantene mener denne kulturen er “uheldig” fordi man mister den bredden som er viktig å ha på seksjonen. Bred kompetanse er også noe Politidirektoratet (2022) trekker frem som viktig for å gjenspeile befolkningen, noe som igjen skaper tillit fra publikum.

Det handler ikke bare om å *rekruttere* erfarne kvinner til seksjonen, men Politidirektoratet poengterer også at det er et mål å *beholde* kvinner. Et viktig verktøy for å få kartlagt hvordan man kan beholde disse kvinnene, er å snakke med dem det gjelder. Her synes det å være et forbedringspotensial, da særlig en av informantene som har jobbet lengst ved seksjonen

påpeker at hun aldri hadde blitt spurt om hvorfor hun ble værende så lenge på seksjonen før hun deltok i denne undersøkelsen. Da hun etter mange år sluttet på seksjonen, var det heller ingen i ledelsen som stilte spørsmål rundt hvordan de eventuelt kunne beholde henne.

Informantene mener det ligger masse kunnskap i å snakke med disse kvinnene og finne ut hvordan de selv tenker er den beste måten å gå frem for å beholde erfarne kvinner. Man sitter i stedet igjen med en følelse av at “et hode er bare et hode”. Disse erfarne kvinnene kjenner da på at den kompetansen de sitter på ikke blir anerkjent, og føler seg som “et tall på papiret”. Ved å ikke anerkjenne kompetanse mener informantene at det blir vanskelig å beholde de erfarne kvinnene. Dette underbygges også av Herzberg sin motivasjonsteori; å få anerkjennelse gir motivasjon til jobben.

Ved å ikke ha erfarne kvinner på forebyggende- og patruljeseksjonen vil en heller ikke ha forbilder å se opp til internt. Dette er, i følge Morganson et. al (2013) viktig å ha fordi kvinner bruker “emosjonell støtte” som en mestringsstrategi. Ved å ha synlige forbilder på arbeidsplassen kan det være med på å bidra til at kvinners tro på egne evner økes fordi andre kan bli inspirert til å følge denne karriereveien. Kvinner tilpasser seg det miljøet de er i, og dersom det ikke finnes andre kvinner her kan dette føre til at de andre kvinnene føler de ikke passer inn når de er erfarne fordi det ikke er andre kvinner der. Teorien om mestringsstrategier underbygger dette da kvinner begrenser sine ambisjoner eller unngår å markere seg i situasjoner de føler seg usikre i. Er det derimot synlige kvinnelige forbilder på arbeidsplassen kan dette øke kvinners tro på seg selv og deres evner til å lykkes. Vi ser også samme tendens i FAFO-rapporten (2019) fra barnehagene, hvor det ble fremhevet at det ble enklere for menn å søke jobb i barnehager hvor det jobbet andre menn. Ved å ha et bredt spekter av rollemodeller med ulik erfaring og bakgrunn kan også dette gi motivasjon til andre ved at de ser at det finnes mulige karriereveier, som igjen kan inspirere kvinner til å forfølge en karriere. Informantene sier at det ikke finnes rollemodeller på forebyggende- og patruljeseksjonene i Sør-Vest politidistrikt. De forklarer det med at det er vanskelig å tilrettelegge for erfarne kvinner på seksjonen. De trekker også frem at politidistriktet må være bevisste på hvilken makt en rollemodell har for rekruttering. Dersom unge kvinner ser at de erfarne kvinnene klarer å jobbe på seksjonen, kan dette gi motivasjon til at også de selv kan klare dette. En av informantene fant ut at flesteparten av kvinnene fra klassen hennes jobbet med SARA (forebyggende arbeid mot vold i nære relasjoner) eller avhør av barn. Det er dette Nordberg (2018) beskriver som kjønnsessensialisme, og som bidrar til en slik kjønnssegregering som finnes i politiet i dag. Hoyt og Simon (2011) sier at organisasjoner bør

fokusere på å øke mangfoldet i lederroller for å gi flere kvinner muligheten til å ta på seg lederrollen og fungere som rollemodeller for andre kvinner. Dette står i stil med Politidirektoratets handlingsplan om å få kjønnsbalanse i lederrollene, og flere ledere med ulik bakgrunn og erfaring. Politidirektoratet mener at ved å ha dette brede spekteret så vil det skape tillit i befolkningen. Informantene trekker også frem viktigheten av å ha erfarne kvinner på forebyggende- og patruljeseksjonen fordi den erfarne har mer lokal- og personkunnskap som kreves for å jobbe operativt. Den erfarne kvinnen kjenner også systemet og rutinene. I tillegg har de erfarne kvinnene en ro og trygghet i oppdragsløsning som kan smitte over på de uerfarne politibetjentene. Det skal også understrekes at informantene mener at det bør være en blanding mellom menn og kvinner, erfarne og uerfarne. Det er ifølge informantene det optimale.

Når man skal rekruttere og beholde kvinner på seksjonen må en passe på å ikke skape kjønnsessensialisme (Nordberg, 2018). Det er viktig å ikke rekruttere kvinner til forebyggende- og patruljeseksjonen fordi kvinner kan utføre et sett med arbeid bedre enn menn basert på essensialistiske forestillinger om kjønn. For eksempel at dersom kvinner blir rekruttert til forebyggende- og patruljeseksjonen er det ikke gitt at de skal ta avhør av alle voldtektsofre fordi kvinner er mer omsorgsfulle enn menn. Alle som jobber på forebyggende- og patruljeseksjonen skal ha samme forutsetninger for å gjennomføre alle typer oppgaver. Dette underbygges også av Hertzberg sin motivasjonsteori hvor en av motivasjonsfaktorene er selve arbeidet. Dersom jobben er variert og nyskapende vil dette gi motivasjon, i motsetning til rutinepreget og at man sitter igjen med en dårlig følelse etter utført arbeid. Man ønsker å utvikle seg, og man ønsker å tilføre en verdi til jobben. Det er derfor viktig at en ikke blir satt til å gjøre en oppgave kun fordi en er kvinne.

Informantene er også innom hvilke arbeidsoppgaver som er på forebyggende- og patruljeseksjonene. Det kan være langt mellom “de kule oppdragene”, hvor forestillingen om “de kule oppdragene” gjerne er det som gjør at man søker seg til seksjonen i første omgang. Informantene beskriver vakthold, transport og psykiatrioppdrag som en av grunnene til at de ikke ønsker å jobbe på seksjonen lenger. Dette står i motsetning til Nina Jon (2021) sine funn om at patruljetjenesten var høyt oppe i prestisjehierakiet da det var dette som var “ekte politiarbeid”. Dette står også i stil med Herzberg sine motivasjonsfaktorer. Selve arbeidet må være nyskapende og gi en god følelse etterpå. I tillegg er arbeidshverdagen på forebyggende- og patrulje uforutsigbar ved at du kan risikere å måtte jobbe overtid. Dette er ikke alltid like

forenlig med fritid og familieliv. En av informantene sa at hun også var nysgjerrig selv på hvorfor “vi” ikke fortsetter. Hun forklarer videre at det som gav henne mest motivasjon til å komme på jobb var det kollegiale. Arbeidsmiljøet var kjempebra. Hun sier videre at etter ti år med “fremstillinger, vakthold og fylla fordi du er IP4” blir ensformig og hun blir lite motivert. Informanten trekker da frem at “de kule” oppdragene er forbeholdt de med IP3-status, og de “kjedelige” oppdragene som vakthold blir forbeholdt IP4. Dette gir ikke utfordring og mestring i jobben som Hertzberg trekker frem som motivasjonsfaktorer.

Det kan virke som at de erfarne kvinnene som har jobbet lengst ved seksjonen, har hatt en sterk indre motivasjon for å jobbe nettopp der. De trekker frem sin nærmeste leder som grunnen til at de har fortsatt i stillingen i så mange år. Evnen til å se den enkelte, tilrettelegge for personlig- og karriereutvikling er viktige personlige egenskaper hos en leder og som kan bidra til å motivere erfarne kvinner til å bli værende på seksjonen. Ved å gå på enkelte kvinner med de rette personlige egenskapene kan en også motivere dem til å søke seg til seksjonen. Her må en også forhøre seg om hvordan en kan tilrettelegge for dem. Den erfaringen en tilegner seg på seksjonen bør også bli mer verdsatt i resten av organisasjonen for å skape motivasjon. Det er ikke vits å jobbe på en seksjon dersom det er en “brems” karrieremessig. Ved å ha flere erfarne kvinnelige politibetjenter på seksjonen vil dette skape en synergieffekt i resten av politidistriktet ved at rollemodeller på seksjonen kan vise at det er mulig, både familiemessig og karrieremessig, å jobbe som en erfaren politibetjent på seksjonen. De erfarne politikvinnene som allerede jobber på seksjonen må kunne føle seg verdsatt ved ansvar og anerkjennelse fra lederen. Samtidig fremstår det som et nesten komisk paradoks at politidirektoratet ønsker å rekruttere og beholde kvinner i operative stillinger, samtidig som at de nyeste skjortene i kvinnenenes tjenesteantrekk ifølge den ene informantene ikke passer til operativ tjeneste.

Etter å ha svart på det første forskningsspørsmålet ser vi at vår tredje hypotese om at det er få kvinnelige forbilder å se opp til på forebyggende- og patruljeseksjonene er styrket fordi dette er noe utvalget vårt påpeker som en mangel, i tillegg viser teorien at kvinnelige forbilder ville skapt en synergieffekt. Vår andre hypotese om få karrieremuligheter blir også styrket da dette er noe informantene tar opp som manglende motivasjonsfaktor for å fortsette på seksjonen.

F2: Hvilken rolle spiller svangerskap, permisjon, omsorg- og familieliv inn på valget om å jobbe på forebyggende- og patruljeseksjonen?

Det temaet som ble viet mest oppmerksomhet i fokusgruppeintervjuene, var hvordan svangerskap og tilbakekomst fra fødselspermisjon spilte inn på motivasjonen til å fortsette på forebyggende- og patruljeseksjonene i Sør-Vest politidistrikt. Dette er et emne som ikke er særlig belyst i tidligere forskning om politiet. Vi vil på forhånd gjøre oppmerksom på at det vil bli trukket inn noe motivasjonsteori også i diskusjonen rundt dette forskningsspørsmålet, selv om forhold rundt motivasjon er et eget forskningsspørsmål som allerede er diskutert. Dette fordi at flere aspekter rundt forskningsspørsmålet rundt svangerskap, permisjon, omsorg- og familieliv har direkte innvirkning på den enkeltes motivasjon. På samme måte som i resultatdelen, vil vi dele denne diskusjonsdelen inn i de tre fasene som går på når man oppdager at man blir gravid og frem til man går ut i permisjon, tiden man er i permisjon og den tiden når man kommer tilbake til arbeidslivet.

1. Tiden fra man oppdager at man er gravid og frem til man går ut i permisjon

Det er innarbeidede rutiner i samtlige politidistrikt at kvinner som er gravide etter uke tolv ikke skal jobbe operativt i førstelinjen, og dermed blir flyttet til en politistilling som innebærer mindre risiko for å bli utsatt for hendelser som kan være farlig for seg selv eller for fosteret. Dette i seg selv er akseptert som et rasjonelt og fornuftig tiltak blant de fleste, da man på en seksjon for forebyggende og patrulje har langt større sannsynlighet for å stå i en farlig situasjon for seg selv og fosteret enn i arbeidssituasjoner innenfor mer forutsigbare rammer, som for eksempel på etterforskning. Historisk sett, har dette derfor betydd at gravide kvinner har blitt flyttet til en etterforskerstilling frem til de enten blir sykemeldt eller går ut i permisjon. Det synes her å være et spennende forbedringspotensial i Sør-Vest politidistrikt for kvinner som er motiverte for å jobbe operativt. Det er allerede sett på mulighetene for å la gravide, kvinnelige politibetjenter med IP3-kompetanse jobbe med instruksjon av annet innsatspersonell ved seksjon for operativ trening og utvikling, noe som umiddelbart fremstår som et steg i riktig retning når det kommer til å gjøre veien lettere for gravide kvinner til å komme tilbake i operative stillinger etter svangerskap. Samtidig retter dette tilbudet seg inn mot en begrenset gruppe kandidater, da det er få kvinner med IP3-status både nasjonalt og lokalt.

En annen mulighet, som også utvalget vårt etterspør, er operasjonssentralen. Ved operasjonssentralen har man blant annet som oppgave å ta imot nødtelefoner og andre henvendelser fra publikum, prioritere hvilke henvendelser som krever handling fra politiet, ta stilling til hvilket innsatspersonell som skal sendes og støtte disse i oppdragsløsningen. Man vil i denne tjenesten få et annet perspektiv på operativ tjeneste, samtidig som man også vil kunne både bevare og utvikle den operative tankegangen frem til man går ut i svangerskapspermisjon i større grad enn ved å utføre etterforskningsoppgaver. Man vil dermed korte ned perioden man ikke bevarer “den operative tankegangen” med potensielt flere måneder, noe som vil ha positiv påvirkning på motivasjon og selvtillit til å komme tilbake til seksjonen med henvisning til at “bøygen” for å komme tilbake blir større jo lengre man er borte.

Samtidig, krever jobb ved operasjonssentralen flere uker med kurs som det både er begrensede antall kursplasser på og som er ressurskrevende for politidistriktet å gjennomføre. Det er også en utfordring at politidistriktet gjerne ønsker å beholde den gravide innenfor den samme geografiske driftsenheten vedkommende er plassert i, som for forebyggende- og patruljeseksjonene sin del vil være en annen enn den operasjonssentralen er plassert i organisasjonskartet. Dette kan være medvirkende årsaker til at dette ønsket i liten grad har blitt imøtekommet så langt. Vi er for eksempel kjent med at gravide kvinner som har denne videreutdanningen fra før og som tidligere har jobbet ved operasjonssentralen, har fått anledning til å fullføre svangerskapet frem til permisjon ved denne arbeidsplassen i nyere tid i Sør-Vest politidistrikt, gjerne i forbindelse med at en som jobber på operasjonssentralen har fått hospitere ved forebyggende- og patruljeseksjonen i mellomtiden. Dette fremstår som et positivt grep for å beholde kvinner på forebyggende- og patruljeseksjoner etter svangerskap.

Det er altså et ønske blant flere operative kvinner å ha et operativt preg over tjenesten også i perioden fra man blir gravid til man går ut i permisjon. Muligheten for gravide kvinner til å følge sitt gamle avsnitt på IP-treninger som bisittere gjennom svangerskapet, samt bisitte vakter ved operasjonssentralen ved jevne mellomrom i de tilfellene det ikke er mulig å legge til rette for operatørkurs, kan være tiltak som kan være med på å “holde den operative tankegangen varm”. En slik ordning kan måtte skje på bekostning av fremdrift i etterforskningsoppgaver, men vil samtidig kunne gi en positiv effekt gitt at målet er å beholde kvinner i operative stillinger. At man automatisk blir skånet for enkelte typer arbeidsoppgaver også innenfor etterforskning, som avhør av mistenkt/siktet oppleves av kvinnene i vårt utvalg

som “fordummende” uavhengig om intensjonen er god, og det kan se ut til at større grad av medbestemmelse bør være til stede i slike risikovurderinger. Det bør også være større grad av medbestemmelse når det kommer til hvilke arbeidsoppgaver man skal utføre i denne perioden, og at disse bør være mer relevante dersom den enkelte ønsker å fortsette å jobbe operativt.

Det å ha arbeidsoppgaver som en vil ha, er med på å gi motivasjon i jobben. Å bli satt til å utføre arbeidsoppgaver man ikke ønsker å utføre, kan føre til at man ikke blir motivert for å jobbe (Herzberg, 1959).

2. Under svangerskapspermisjon

Hvordan man blir ivaretatt av sin nærmeste leder på patruljeavsnittet sitt når man går ut i permisjon kan se ut som å ha en viktig betydning for kvinnene i vårt utvalg, noe vi også var inne på da vi diskuterte hvor motiverte kvinner er for å jobbe ved forebyggende- og patruljeseksjonene. Dette underbygges av at flere av informantene satt igjen med en følelse av å bli glemt i det de gikk ut dørene fra politistasjonen og inn i permisjon, noe som for dem ble opplevd som demotiverende. Selv om det er forståelse blant informantene om at man ikke skal kjøre patrulje når man er gravid, trekkes det frem som utfordrende at man mister den daglige kontakten med både medarbeidere og leder på patruljeavsnittene allerede på dette stadiet - noe som synes å være med på å forsterke avstanden til “den operative tankegangen”. Denne sårbarheten trekker man gjerne med seg videre når man skal ut i permisjon, og kan forsterkes av fraværet av oppfølging fra sin nærmeste leder. En av informantene forklarte at all kontakt hun hadde med lederen sin i løpet av svangerskapsperioden ble initiert av henne selv. Dette viser igjen hvor viktig kontakten med sin nærmeste leder er, ikke bare på jobb, men også i permisjonen. Det at en føler seg glemt fra det kollegiale og laget sitt kan være med på at kvinnenes selvtillit daler, og motivasjonen for å komme tilbake blir mindre. Det er som sagt tidligere viktig å opprettholde kvinnenes selvtillit for å holde på dem, noe som viser seg igjen i “selvtillitsgapet” til Harris (2010).

Noen ledere har på sin side fulgt opp kvinnene i permisjon på eget initiativ, mens en informant selv tydeliggjorde i forkant at hun ønsket å holde bli holdt oppdatert på hva som rørte seg på arbeidsplassen mens hun var i permisjon. Sistnevnte informant jobbet på dette tidspunktet på en annen seksjon som utførte andre typer arbeidsoppgaver enn

patruljevirkosomhet, noe som kan tyde på at viktigheten av å føle seg inkludert på arbeidsplassen i løpet av permisjonstiden kan ha et mer generelt preg.

Dette fører, som den ene informanten uttrykket det, til at man vil sitte igjen med ulike opplevelser i løpet av svangerskapsperioden, særlig i forbindelse med selve svangerskapspermisjonen og tilbakekomsten til arbeid. Mens enkelte også under permisjonstiden har blitt oppdatert rundt muligheten og søknadsfrister for etter- og videreutdanninger, som vi tidligere har vist til at er en motivasjonsfaktor, vil dette i verste fall ha kunnet gått hus forbi for de som ikke har blitt holdt oppdatert. På tross av at det er en mulighet for den enkelte å holde seg oppdatert på politihøgskolen sine nettsider om søknadsfrister til flere typer etter- og videreutdanning, er det flere slike muligheter som gjerne lyses ut som interessemeldinger via jobb-mail som man ikke har tilgang til mens man er i permisjon. Dette vil dermed kunne oppleves som forskjellsbehandling, som gjør at man på grunn av at man er gravid ikke får samme mulighet til videreutvikling som kollegaer som ikke er i permisjon. Spennet i vårt utvalgs opplevelser strekker seg fra alt til at man fikk blomster av avsnittet sitt da barnet ble født, til at man ble glemt når det ble sendt ut invitasjon til fest. Dette gir to forskjellige utgangspunkt til hvorvidt man ønsker seg tilbake eller ikke.

Samtidig kan det være individuelt i hvilken grad man ønsker å bruke tid og kapasitet på å oppdatere seg på hva som skjer på jobb i en periode i livet hvor man gjerne er overveldet på hjemmebane. Dette tilsier at terskelen for at det oppstår en konflikt mellom familierollen og arbeidsrollen kan være individuell i denne perioden, hvor noen vil kunne vie mer plass til arbeidsrollen enn andre (Innstrand, 2009). Det kan se ut som at det uansett er et behov for å i forkant av permisjon avklare tydelig i hvilken grad man ønsker å holdes oppdatert rundt hva som skjer, og på hvilken måte dette skal gjøres. En formalisering av en slik avklaringsamtale til en fast rutine for kvinner i operative stillinger som skal i permisjon, fremstår som et tiltak som kan skape økt motivasjon for å fortsette i en operativ stilling også etter permisjon i tråd med målet om å beholde kvinner i operative stillinger.

3. Tilbakekomst til jobb etter svangerskapspermisjon

Flere av informantene trekker frem opplevelsen av at det ligger en forventning i organisasjonen om at kvinner skal slutte å jobbe operativt med patruljetjeneste etter at de får barn. En av informantenes personlige opplevelse av denne forventningen, var at det skapte et

press. Etter gjentatte spørsmål rundt om hun skulle begynne på etterforskning, begynte hun å spørre seg selv om hun var en dårlig mor fordi hun valgte å komme tilbake til jobb på patrulje etter fødselspermisjon. Dette på tross av at hun var motivert for å jobbe operativt, og at dette var den eneste politijobben hun ville ha. Dette kalles for kjønnsessensialisme og er hvordan samfunnet ser på forestillinger om kjønn. Et eksempel på et tradisjonelt syn her er at kvinner med barn skal være hjemme og ta vare på barna sine, og kan med det ikke jobbe turnus (Nordberg, 2018). At kvinner som i utgangspunktet er motiverte for å komme tilbake til operativ tjeneste etter svangerskapspermisjon opplever denne forventningen med påfølgende spørsmål og kommentarer som problematisk og demotiverende, synliggjør at det kan være behov for en bevisstgjøring og en kulturendring i virksomheten rundt dette. En dreining fra fokuset rundt hvilke deler av politiet kvinner tradisjonelt har jobbet i etter de får barn, til hvordan man kan ta imot og motivere kvinner til å fortsette i operative stillinger etter endt svangerskapspermisjon, kan være med på å gi et ønsket resultat. En måte å skape bevissthet rundt dette på arbeidsplassen, kan være at problematikken blir formalisert og kommunisert gjennom en form for dilemmatrening som gjennomføres i virksomheten.

Vi var på forhånd kjent med tidligere forskning som peker på kombinasjonen turnus og omsorg for barn som den viktigste årsaken til at kvinner forlot ordenstjenesten (Davidsen og Reiersen, 2010). Dette er også oppfatningen blant Politihøgskolestudenter og HR-direktøren i politiet (NRK, 2021). Ut ifra artikkelen til NRK fremstår det som en forventning også blant politistudentene at det er vanskelig å komme tilbake til det operative arbeidet etter permisjon. Denne tankegangen må endres for å få til en endring. Det blir en slags selvoppfyllende profeti, om kvinnene allerede på studiet tror det ikke er mulig å kombinere turnus med omsorg for barn. HR-direktøren i Politiet sier at mange ser på denne kombinasjonen som problematisk og utelukker ikke at det kan utarbeides en “småbarnsturnus” for å beholde disse kvinnene i operative stillingene for å nå Politidirektoratets mål. At turnus og omsorg for barn utgjør en problematisk kombinasjon er ikke unikt for politiet, og viser også igjen innenfor andre yrker som innebærer turnusarbeid som helsefag, transport og varehandel (FAFO, 2019). Kombinasjonen er problematisk blant annet fordi at man ikke oppnår en balanse mellom den sosiale rollen som arbeidstaker og den sosiale rollen som forelder (Frone, 2003), som er de to viktigste rollene i det moderne samfunnet (Innstrand, 2009).

Hovedårsaken til at vi valgte kvalitativ forskningsmetode i dette prosjektet, var et ønske om å komme i dybden på den enkelte om hva som eventuelt ble oppfattet som problematisk

innenfor kombinasjonen turnus og omsorg for barn. Et noe overraskende funn var derfor at flertallet av kvinnene i vårt utvalg for sin del pekte på turnus som positivt i kombinasjon med omsorg med barn, selv om dette også var noe Davidsen og Reiersen (2010) tok høyde for i sin oppgave. Dette forutsatte imidlertid at logistikken rundt henting og levering av barn til barnehage, skole, skolefritidsordning eller lignende gikk i orden. "Så lenge det går i orden med henting og levering av barn, er turnus helt genialt" sa den ene informanten, og antyder at det først og fremst var arbeidstidens plassering i turnusjobbingen som for henne ble problematisk i forhold til at særlig dag- og kveldsvakter kolliderer med henting og levering fra skole eller barnehage. En annen informant trakk frem at det først var etter at hun begynte på en forebyggende og patruljeseksjon, og dermed begynte å jobbe turnus, at dette med henting og levering av barn ble mer lystbetont hjemme hos dem. Dette fordi at det medførte at hun i større grad kunne bidra med henting og levering når hun hadde turnusfri og at denne oppgaven dermed ikke hver dag falt på hennes mann som stort sett hadde alminnelig arbeidstid. Hun var imidlertid tydelig på at dette ville stilt seg annerledes dersom også hennes mann jobbet turnus. En tredje informant støtter denne oppfatningen, og mener at turnus i et slikt scenario kan bli et stressmoment som også går utover selve henting og leveringen - særlig etter man får barn nummer to. Hun illustrerte dette med at "man hele veien føler at man må skyndte seg på morgenen". Det skaper ikke noen hyggelig ramme rundt disse rutinene, og at man på toppen av det hele kommer halsende for seint på jobb - noe som til syvende og sist gjør at man revurderer om man egentlig skal jobbe patrulje. I en slik hverdag oppstår en rollekonflikt hvor rollepress fra jobb og familie er gjensidig uforenlige (Greenhaus og Beutell, 1985, side 77 i Innstrand, 2010, s 32), og man således ikke oppnår balanse mellom arbeid og familie. Dette støttes av Innstrand (2010) som sier at et godt samspill mellom arbeid og familie vil bidra til blant annet forbedret velvære og mindre turnover, underforstått at dårlig samspill vil innebære det motsatte. I tillegg vil en slik situasjon skape stress som gjør at man ikke klarer å bevare de ressursene man ønsker. Dette er hentet fra COR-teorien som er beskrevet i kapittel to. For å innhente seg igjen, og få en følelse av at en mestrer både jobb og familie, vil kvinnene velge å jobbe på en annen avdeling, for eksempel etterforskning, for å få tilbake kontrollen igjen. Ved å få en slik kontroll vil man, ifølge teorien, kunne utvikle bedre helse og få en følelse av velvære. I motsatt fall vil en kunne få en utbrenthet og sykemeldinger. Dersom en kvinne på patruljeseksjonen aldri føler at hun strekker helt til hjemme eller på jobb vil man føle at man mister oversikten som kan føre til at kvinnen velger andre stillinger. Det er derfor avgjørende at det skapes en arbeid-familie-balanse med tilrettelegging fra arbeidsgiver slik at dette stresset ikke oppstår. Det er her også viktig at

arbeidstaker gir noe tilbake, og imøtekommer arbeidsgiver slik at man ikke gjør seg vanskelig, men klarer å se muligheter. Det er derfor viktig med en dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker hvordan dette kan la seg gjøre.

For noen av informantene ble turnus mindre og mindre problematisk jo eldre barna ble, noe som underbygges av at to av informantene fikk sin første operative politistilling først etter at de fikk barn. Dette antyder at turnus kombinert med familieliv i seg selv ikke trenger å representere noe hinder verken for å oppnå Politidirektoratet sitt mål om å beholde kvinner i operative stillinger, eller for den del å kunne rekruttere kvinner med eksempelvis eldre barn til operative stillinger. Det legges da til grunn at kvinner med eldre barn har rukket å oppnå en viss alder som gjør at de faller inn under begrepet erfaren kvinnelig politibetjent, gitt at de fullførte politihøgskolen innenfor snittalderen.

Man kan ved å jobbe redusert skape større fleksibilitet og handlingsrom rundt disse rutinene, noe blant annet FAFO-rapporten (2019) viser til at er vanlig blant helsefagarbeidere. Dette kan være utfordrende på en forebyggende- og patruljeseksjon, da det til enhver tid for eksempel er krav til minstebemanning i politidistriktet. Det vil dermed gjerne være slik at det vil gå ut over noen andre at noen går redusert. At man jobber redusert vil også spille inn på lønn og pensjon, noe som kan oppleves urimelig all den tid det ifølge den ene informanten er svært sjeldent det oppstår problemer rundt henting og levering for henne og etterspør mer fleksibilitet fra arbeidsgivers side. I det oppgaven skrives, opplever vi også en sterk prisvekst i samfunnet, noe som kan gjøre at motivasjonen for å gå ned i stilling - og dermed også i lønn - for å kunne jobbe operativt, synker. Det er heller ikke alle som har økonomisk handlingsrom til å kunne jobbe redusert.

Det som kvinnene i fokusgruppeintervjuene finner vanskelig, er at når man blir plassert på en avdeling som ikke er operativ og mister kontakten med laget og lederen under permisjon, vil dette innebære minst ett år uten operativ trening, men også operativ tankegang. Når kvinnene kommer tilbake til jobb er det heller ikke nødvendigvis noen plan for å øke ferdighetene innenfor den operative treningen. Mange av informantene peker på at slik operativ trening er ferskvare, og mangelen på trening når en kommer tilbake gjør at kvinnene gruer seg til å komme tilbake. Dette underbygges også av de biologiske mekanismene som ligger i kvinner, slik som Harris (2010) beskriver. I Oslo politidistrikt får kvinnene som kommer tilbake fra svangerskapspermisjon være på trening med en instruktør i to uker. Dette for å sikre

oppfølging. På den måten blir de for eksempel klar for å dra ut på oppdrag med våpen igjen (NRK, 2021). Mange av informantene beskriver at da de kom tilbake til jobb igjen hadde de kun godkjenning på våpen, men kunne likevel bli pekt på som ledere på jobb tidlig. Det var også flere informanter som beskrev at de måtte utføre væpnede oppdrag første dagen tilbake på jobb, noe de ikke følte seg skikket til. De mener dette går ut over HMS til seg selv og kollegaene sine, men også den personen det væpnede oppdraget er rettet mot. I Sør-Vest politidistrikt gjennomføres det hurtigkurs for operativ trening en gang i halvåret. På vårdelen blir det gjennomført sør for Boknafjorden, mens på høstdelen blir det gjennomført nord for Boknafjorden. Det betyr at du kan måtte risikere å reise flere timer hver dag i to uker for å ta hurtigkurs. I Oslo beskriver de i NRK-artikkelen at hver enkelt person får oppfølging når de kommer tilbake, og viser dermed at de har rutiner for tilbakekomst fra permisjon som bør være interessant å overføre til Sør-Vest politidistrikt. Sør-Vest politidistrikt er riktignok et mindre distrikt enn Oslo, og vil dermed ha færre instruktører å spille på. Dermed kan man møte utfordringer bemanningsmessig. Samtidig er dette noe som bør prioriteres dersom det er et mål å beholde kvinner i operative stillinger. En erfaren tjenesteperson som ikke har instruktørkompetanse vil også kunne gjøre en god jobb i denne settingen. Et annet poeng er at man i en innkjøringsperiode bør få anledning til å ha en mer passiv rolle på patruljen, for eksempel ved å få kjøre som “tredjemann” på bilen. Man vil da få tid til å gjenopprette den operative tankegangen etter lang tids fravær. En praksis hvor man risikerer å fungere som eldstemann allerede den første perioden synes å ha negativ innvirkning på den enkeltes motivasjon til å bli værende på seksjonen.

Det som også beskrives som stressfaktorer av informanter er retten til ammefri. Ikke bare har en mistet den operative tankegangen fra en ble gravid, men man har også nå fått et nytt liv å tenke på hjemme. Hodet er ikke helt der det var før en ble gravid. I staten har den ammende kvinnen rett på to timer ammefri hver dag. Dette kan være vanskelig å la seg kombinere med patruljetjeneste fordi du kanskje står midt oppi et oppdrag på andre siden av byen som du ikke kan dra i fra. Dette kan være med på å skape en arbeid-familie-konflikt fordi man ikke føler man ikke gjør det som kreves i jobbsammenheng, og ikke gjør det som kreves i familiesammenheng (Frone, 2009). Dette er med på å skape en stressfaktor, som kan føre til en følelse av tap av ressurser (Innstad, 2009). Informantene mener derfor det ofte blir en lett utvei å bare søke overflytting til en annen avdeling, fordi det er vanskelig å legge til rette for ammefri. Informantene beskriver også uvitenhet omkring ammefri blant ledere i politiet. Dette kan gjerne forklares fordi det ikke er ofte forebyggende- og patruljeseksjonen har hatt behov

for å legge til rette for slik ammefri, nettopp fordi at flere kvinner velger å avslutte sin operative karriere når de får barn. Dette er etter vår mening noe som ledere er nødt til å ha kunnskap omkring for å kunne legge til rette for å beholde de erfarne kvinnene ved forebyggende- og patruljeseksjonen. Ved å ha slik kunnskap kan også ledere imøtekomme disse kvinnene på en bedre måte slik at de føler seg sett og ivaretatt. Dette fører igjen til motivasjon hos kvinnene (Herzberg, 1959).

Ved å svare på dette forskningsspørsmålet vil den første hypotesen vår, at erfarne kvinner ikke jobber på forebyggende- og patruljeseksjonen på grunn av kombinasjonen turnus- og familieliv, bli svekket da flere i vårt utvalg peker på nettopp turnus som årsak til at de ble så lenge på seksjonen. Det kan se ut som at dette er mer individuelt enn først antatt.

F3: Hvilke karrieremuligheter har kvinner for å jobbe på forebyggende- og patruljeseksjonen?

På forebyggende- og patruljeseksjonene i Sør-Vest politidistrikt er det i all hovedsak én lederstilling å klatre i dersom man ønsker å forbli i en operativ stilling på seksjonen, nemlig å være avsnittsleder for et avsnitt. Det er også muligheter for videreutvikling og spesialisering gjennom IP3-løpet, i tillegg til at man blant annet har mulighet til å søke på funksjoner innenfor instruksjon, praksisveileder eller dronetjeneste. Dette er imidlertid ikke funksjoner som krever at man jobber på en forebyggende- og patruljeseksjon, selv om det kan være å foretrekke. En informant fremhever at man i tillegg har mulighet til å tilegne seg noe ledererfaring med å fungere som avsnittsleder i dennes fravær, men at denne rollen ikke er formalisert og ikke oppleves som kompetansegivende. Dette er noe informantene gir uttrykk for å ha jobbet med å få formalisert, og som det synes å være forståelse for og velvilje opp mot å få til også blant de nærmeste lederne - men som "stopper opp videre i systemet".

Det gjøres også et poeng ut av at de som er avsnittsledere ved forebyggende- og patruljeseksjonene ofte sitter i disse stillingene veldig lenge, og at kvinnelige kandidater av ulike årsaker er ekstra utsatt for å falle fra i mellomtiden og dermed går glipp av denne karrieremuligheten. Det vises til at man tradisjonelt blir satt til oppgaver som ikke har et operativt preg over seg når man blir gravid, og at "bøygen" for å komme tilbake til operativ tjeneste synes å bli mer og mer krevende å komme over jo lenger man er borte fra operativ tjeneste. Samtidig er det grunn til å anta at manglende karrieremuligheter ved forebyggende-

og patruljeseksjonene også kan være en vel så stor utfordring opp mot å beholde mannlige ansatte ved seksjonen, noe som blant annet understøttes av Davidsen og Reiersens (2010) undersøkelse.

Når det gjelder videreutvikling gjennom IP3-løpet, krever dette at man kommer gjennom seleksjonen til selve grunnkurset til IP3. Dette stiller krav til gode grunnferdigheter i politioperative disipliner samt god fysisk kapasitet, noe flere av våre informanter peker på som mer utfordrende å oppnå for de erfarne kvinnene som gjerne har barn, enn for polititjenestepersoner uten slike forpliktelser på hjemmebane. Informantene peker også på at de opplever et generelt negativt fokus i organisasjonen rundt positiv særbehandling av underrepresentert kjønn både i forbindelse med seleksjoner og i ansettelsesprosesser og ser på det som demotiverende at man risikerer å få kommentarer om at man får en stilling eller et kurs fordi at man er dame - uavhengig om det er ment som en spøk eller ikke.

Et interessant funn er at det ikke bare er manglende karrieremuligheter på forebyggende- og patruljeseksjonen som pekes på som en utfordring. Våre informanter er også av den oppfatning at man ved å bli lenge på forebyggende- og patruljeseksjonene stiller svakere enn søkere som har tjenestegjort ved andre seksjoner når man skal søke jobb. Dette kommer tydelig frem fra den erfarne informanten som kaller hennes lange fartstid på forebyggende- og patruljeseksjonen for en "brems", og at hun hadde sluttet på seksjonen mye tidligere dersom hun hadde visst hvor lite det betydde for hennes karrieremessige utvikling. Det er en oppfatning blant informantene at forebyggende- og patrulje som fag ikke har høy status, og at man heller blir målt på hvor mye erfaring man har innenfor eksempelvis etterforskning. Etterforskning må da forstås som den etterforskningskompetansen man opparbeider seg gjennom å jobbe på en etterforskningsseksjon, da man som den ene informanten sier også utfører etterforskningskritt ved forebyggende- og patruljeseksjonene "hele tiden" uten at dette blir tillagt vekt. Det er en opplevelse av at den kompetansen en erfaren politibetjent ved en forebyggende- og patruljeseksjon har, enten det er snakk om mann eller dame, ikke blir anerkjent.

Selv om det er bred enighet blant informantene om at det er positivt å ha erfaring fra flere fagfelt i politiet, trekker den ene frem som et paradoks at en erfaren kvinne fra en forebyggende- og patruljeseksjon ikke nådde opp i søknadsprosessen til en avsnittslederstilling innenfor samme seksjon med begrunnelse at hun hadde for smal CV med

for lite etterforskningserfaring. En slik vekting av kompetansen man tilegner seg ved en forebyggende- og patruljeseksjon synes dermed problematisk opp mot politidirektoratet sitt mål om både å rekruttere, men kanskje særlig beholde kvinner på patruljeseksjonene.

Dette samsvarer med Davidsen og Reiersen (2010) sine funn om at det også den gang var en oppfatning om at det var bedre muligheter for videreutvikling andre steder enn i ordenstjenesten, og at ganske mange kvinner i deres utvalg la vekt på at de måtte skifte arbeidssted for å kunne yrkesmessig utvikle seg. Dette ble også pekt på som problematisk blant menn. Siden den gang har også innsatslederne blitt flyttet til en egen seksjon, noe som gir grunn til å anta at det er mindre sannsynlighet for ansatte ved forebyggende- og patruljeseksjoner å få tilbud om videreutdanning innenfor eksempelvis innsatsledelse, med mindre de er tiltenkt en rolle innenfor innsatslederseksjonen. Samtidig pekes muligheten for å kunne tilegne seg kompetanse ved bruk av hospiteringsordninger ved innsatslederseksjonen, eller andre seksjoner, på som noe positivt.

Muligheten for forfremmelse er en motivasjonsfaktor som vi gjorde rede for i teoridelen, og som basert på vårt utvalg synes å i mindre grad være til stede på forebyggende- og patruljeseksjonene i Sør-Vest politidistrikt, både ved at det er få tilgjengelige lederstillinger å klatre i og at ansatte ved andre seksjoner synes å ha høyere prioritert for de litt mer spissede videreutdanningene innenfor blant annet ledelse. Anerkjennelse er en annen motivasjonsfaktor som blir utfordret av oppfatningen av at langvarig tjeneste innenfor forebyggende- og patruljeseksjonene ikke tillegges positiv vekt når man skal søke lederstillinger både innenfor og utenfor forebyggende- og patruljeseksjonene i politidistriktet

En informant oppsummerer dette greit med å si “det må være en karrierevei på orden”. At det til sammenligning er tre lederstillinger per avsnitt på operasjonssentralen, er med på å underbygge at karrieremulighetene her er begrenset, og at man derfor vil måtte se seg om etter en karrierevei andre steder - gitt at karriere er en målsetning for den enkelte. Det kan derfor være interessant å se til sykehjemmet som har forsøkt å skape en egen karrierevei for de som ønsker å jobbe i førstelinjen (FAFO, 2019). Det å skape en karrierevei er imidlertid noe som koster penger, og som i dagens budsjettssituasjon gjerne må komme på bekostning av noe annet.

Dersom man ønsker å beholde kvinner, så vel som menn, på forebyggende- og patruljeseksjonene i Sør-Vest politidistrikt, og det er tilfellet at lang tjenestetid på disse seksjonene ikke skal tillegges vekt i forhold til tjeneste på andre seksjoner, kan det være hensiktsmessig å gå gjennom hvilke ferdigheter, egenskaper og kompetanse man tilfører arbeidsplassen gjennom langvarig tjeneste ved disse seksjonene, og vurdere om anseelsen er uforholdsmessig lav.

Dette forskningsspørsmålet går rett i kjernen av vår andre hypotese, og bekrefter den langt på vei. Manglende karrieremuligheter gir mindre motivasjon for kvinner som ønsker å utvikle seg, og de velger derfor andre seksjoner.

6 Konklusjon

Vi har i denne masteroppgaven forsøkt å svare på problemstillingen “*Hvorfor jobber det så få erfarne kvinner på forebyggende- og patruljeseksjonene i Sør-Vest politidistrikt?*” ved å bruke en abduktiv forskningsmetode. Gjennom fokusgruppeintervjuer har vi samlet inn empiri som har vært utgangspunkt for å besvare problemstillingen.

Når vi sammenligner våre resultater med tidligere studier om temaet så ser vi at det ikke finnes noe entydig svar på problemstillingen. Årsakene synes tvert imot å være såpass individuelle og sammensatte at det vil kunne virke mot sin hensikt å lage en handlingsplan som kun baserer seg rundt én årsak. Vi synes det har blitt viet for mye oppmerksomhet til at kombinasjonen turnus- og familieliv er årsaken til at kvinner ikke velger å jobbe på forebyggende- og patruljeseksjonene. I denne studien har vi, derimot, sett at denne kombinasjonen lar seg gjøre i andre avdelinger og at kvinnene i utvalget vårt så på turnus som positivt for familielivet. At man har låst seg til en hovedårsak kan være medvirkende til at kvinneandelen har holdt seg stabilt lav siden Davidsen og Reiersen sin studie i 2010. Ut ifra vår undersøkelse kan det se ut som at årsakene er individuelle og man i større grad må gå på den enkelte for å kartlegge hva som kan motivere henne til å la seg rekruttere eller bli værende på forebyggende- og patruljeseksjonen. Dette fordi det ikke er sikkert at det er kombinasjonen turnus- og familieliv som er årsaken til at hun ønsker å slutte på seksjonen.

Undersøkelsens viktigste funn er at det synes å være et stort behov for en mer enhetlig oppfølging av kvinnelige politibetjenter ved disse seksjonene som, i forbindelse med graviditet, forlater seksjonen over en lengre periode. Dette gjelder både arbeidsoppgavene hun blir satt til i denne perioden, oppfølging hun får av sin nærmeste leder, følelsen av tilhørighet til seksjonen og i hvilken grad det legges til rette for en gradvis tilbakekomst etter permisjon. Dette har hatt avgjørende betydning for flere kvinner i vårt utvalg i forhold til om de har latt seg beholde ved seksjonen eller ikke. I dag er det ingen enhetlig plan for dette, slik at kvinner i denne situasjonen vil få ulik behandling. Det har derfor vært avgjørende hvem en har hatt som nærmeste leder og om lederen har fokus på oppfølging eller ikke.

I starten av oppgaven la vi frem tre hypoteser som vi har jobbet rundt gjennom hele oppgaven. Hypotesene i oppgaven vår er:

H1: Erfarne politikvinner jobber ikke operativt fordi turnus ikke lar seg kombinere med omsorg- og familieliv.

H2: Erfarne politikvinner jobber ikke operativt fordi det ikke er karrieremuligheter på forebyggende- og patruljeseksjonen.

H3: Erfarne politikvinner jobber ikke operativt fordi det er få kvinnelige forbilder å se opp til på forebyggende- og patruljeseksjonen.

Hypotesen om at turnus ikke lar seg kombinere med familieliv svekkes av studien vår. Etter å ha gjennomført analyse av innhentet data vil vi si at dette bare er en indirekte årsak til at erfarne politikvinner ikke jobber operativt, og at dette vil være individuelt. Utvalget forklarer at det å jobbe turnus er «genialt» når man har småbarn. Det som gjør turnus problematisk er at det ved enkelte anledninger er vanskelig å levere og hente i barnehage, og ellers la familiekabalen gå opp på hjemmebane. Det kan riktignok være krevende å finne en balanse mellom turnus- og familieliv, men motivasjon og tilrettelegging for den enkelte ser ut til å være en suksessfaktor. Det er derfor viktig å skape denne motivasjonen, og nærmeste leder spiller her en viktig rolle.

Hypotesen om manglende karrieremuligheter styrkes av studien vår. Manglende karrieremuligheter er demotiverende, og flere har erfart at for lang fartstid på seksjonen har vært karrierehemmende. Ut ifra våre undersøkelser har arbeid ved seksjonen lav anseelse rent karrieremessig, noe som for flere av våre informanter har vært en direkte årsak til at de har valgt å slutte på seksjonen. Dersom man ønsker å rekruttere, men også beholde erfarne kvinner ved disse seksjonene bør virksomheten vurdere å se på seksjonen med nye øyne og om kompetansen man tilegner seg her vektes uforholdsmessig lavt i for eksempel søknadsprosesser. Man bør også se på om det er mulig å skape flere karriereveier på seksjonen. Manglende karrieremuligheter er en motivasjonsfaktor som imidlertid også kan ha betydning for at menn slutter på seksjonen.

Hypotesen om kvinnelige forbilder styrkes av våre undersøkelser. Fenomenet er ikke unikt for politiet. Betydningen av å kunne støtte seg til andre kvinner som har stått i, og kommet seg igjennom de utfordringene i karrieren som vi har pekt på, vil kunne ha en motiverende effekt på de kvinnelige ansatte som har disse utfordringene foran seg. Ved å ha slike forbilder på seksjonen kan dette gi et signal til de politikvinnene som er yngre i tjenesten, utdannede så vel som politistudenter. Det er viktig at kvinner ser at det lar seg gjøre å kombinere turnus- og

familieliv. På den måten skapes det ikke en selvoppfyllende profeti, men en positiv synergieffekt.

6.1 Implikasjoner

Vi mener at resultatene i denne masteroppgaven kan brukes til å lage handlingsplanen for Sør-Vest politidistrikt som Politidirektoratet krever. Ved å bruke disse resultatene vil en også imøtekomme de kravene som de erfarne politikvinnene i distriktet selv mener kreves for at de skal rekrutteres og beholdes på forebyggende- og patruljeseksjonen. Handlingsplanen bør utformes i samarbeid med de erfarne politikvinnene da det er her løsningene vil finnes.

For at Sør-Vest politidistrikt skal rekruttere og beholde erfarne kvinner mener vi at politidistriktet må legge til rette for medbestemmelse om arbeidsoppgaver under svangerskapsperioden. Dette for å beholde motivasjon hos den enkelte kvinne, men også for at kvinnen skal føle seg sett og betydningsfull. Da får også kvinnen mulighet til å ivareta den operative tankegangen.

I forkant av svangerskapspermisjon bør det avklares mellom arbeidstaker og nærmeste leder hvilken oppfølging den enkelte trenger i permisjonsperioden. Dette kan gjøres enkelt i en avklaringssamtale. Man må ta høyde for at den enkelte ikke har tatt stilling til alle behov innledningsvis og at dialogen mellom dem derfor bør være tett. Avklaringssamtalen bør ta for seg i hvilken grad den enkelte ønskes å inkluderes både faglig og sosialt. Man bør skape en kultur for inkludering, også under denne typen fravær.

Når det gjelder tilbakekomst fra permisjon bør man se til Oslo politidistrikt for oppfølging av den enkelte. Det bør legges til rette for en gradvis tilbakeføring til seksjonen. Dette kan gjøres ved treninger eller ved å være en passiv ressurs den første tiden etter permisjonen. Det vil også her være individuelle behov, og det oppfordres derfor til medbestemmelse mellom partene.

6.2 Veien videre

Våre funn avviker fra tidligere studier, men flere av de tidligere studiene har et langt bredere utvalg enn i vår studie. Vi mener allikevel at vi har gått mer i dybden på den enkelte informant enn de foregående studiene. Vi må være åpne på at et annet utvalg kunne komme frem til en annen konklusjon. En annen fokusgruppe kunne valgt å fokusere på andre årsaker

til problemet. Samtidig illustrerer dette hvorfor det er så viktig å gå på den enkelte kvinne. Det ville derfor vært interessant å gjennomføre en tilsvarende undersøkelse i et annet politidistrikt, og sammenlignet disse resultatene. Dette kan skape et enda bedre grunnlag for å nå Politidirektoratets mål. Det kan være at andre teoribidrag til oppgaven kunne brakt våre funn i et annet lys. Det ville derfor vært interessant å drøfte funnene våre ut ifra andre teoribidrag for å sett om dette ville tilført empirien vår noe. Det kan godt tenkes at en annen forsker med et annet utvalg ville kommet frem til andre konklusjoner enn det vi har gjort. Det er dermed ikke sagt at den ene eller den andre konklusjonen vil være mer riktig enn den andre, men tvert imot tilføre bredde til problemstillingen. Dette fordi forskjellige utvalg vil kunne vektlegge forskjellige ting, selv om vi så at flere av poengene begynte å gå igjen i våre undersøkelser. Flere undersøkelser i flere politidistrikt vil også kunne gi Politidirektoratet svar på hvordan man kan oppnå mangfoldet som kreves for å skape tillit i befolkningen.

7 Kilder

- Alecu, A. I. & S. B. Fekjær (2020). *Female attrition from the police profession*, Policing: An International Journal 43 (2): 375–389. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-09-2019-0147>
- Barne- og familiedepartementet. (2012). *Endringer i arbeidsmiljøloven (lønn under ammefri)*. Prop. 72L (2012-2013).
- Brenner, V, Carmack, C, & Weinstein, M. (1971). *An empirical test of the motivationhygiene theory*. Journal of Accounting Research, 9(2), 359-366.
- Brochs-Haukedal, William. (2013). *Arbeids- og lederpsykologi*. 8. utgave. Oslo: Cappelen Damm AS.
- Culbertson, S. S., Mills, M. J. & Fullagar, C. J. (2012). *Work engagement and work-family facilitation: Making homes happier through positive affective spillover*. Human Relations, 65(9), 1155-1177. doi: <https://doi.org/10.1177/0018726712440295>
- Dauidsen G.I. & Reiersen, L. (2010) *Hvorfor slutter kvinner i ordenstjenesten i politiet?* Politihøgskolen
- FAFO (2019) *Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet p åvirkesomhetsnivå*. Oslo
- Frone, M. R. (2003). *Work-family balance*. i J. Campbel Quick & L. E. Tetrick (Red.), *Occupational Health Psychology* (s. 143-162). American Psychological Association.
- Gram, K. H (2021) *Stadig flere kvinner blant ledere*. Statistisk sentralbyrå
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. doi:10.5465/AMR.1985.4277352
- Harris, R. (2010) *The Confidence Gap: A Guide to Overcoming Fear and Self-Doubt*, Trumpeter
- Haugen, T. & J. M. Melhus. (2008). *Lure Ledere: Begestringsledere skaper vinnere og enestående resultater*: Hegnar Media as
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley
- Herzberg, Frederick, Bernard Mausner og Barbara Bloch Snyderman (1993). *The Motivation Work*. 11. Utg. New Brunswick: Transaction Publishers.
- Hobfoll, S. E., J. Halbesleben, J-P. Neveu & M. Westman (2018) *Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences*. Annual Reviews.
- Hoyt, C. L & S. Simon (2011) *Female leaders: Injurious or Inspiring Role Models for Women?* Psychology of Women Quarterly, 143-157, <https://doi.org/10.1177/0361684310385216>

- Inderhaug, E. (2022) *Ønsker flere kvinner til Beredskapstroppen*. Politiforum
- Innstrand, S.T (2009). *Work/home conflict and facilitation*. NTNU
- Innstrand S. T. (2010) *Betydningen av en god balanse mellom arbeid og familieliv*. NTNU
- Jacobs, J. & K.Gerson (2001) *Overworked Individuals or Overworked Families?: Explaining Trends in Work, Leisure, and Family Time*. Sage. Doi: 10.1177/0730888401028001004
- Jacobsen, D. I. (2022) *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i Samfunnsvitenskapelig metode*. (4.utg). Cappelen Damm Akademisk
- Johannessen, A., L. Kristoffersen & P. A. Tufte (2011). *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*.
- Jon, N. (2021) *Still the exception?: Challenging ideas of gender in Norwegian policing*. British Journal of Criminology.
- Kvale, S. & S. Brinkmann (2018) *Det kvalitative forskningsintervju*. Gyldendal Akademisk.
- Mohr, T. S. (2014) *Why Women Don't Apply for Jobs Unless They're 100% Qualified*. Harvard Business Review. Hentet fra: <https://hbr.org/2014/08/why-women-dont-apply-for-jobs-unless-theyre-100-qualified>
- Morgan, D.L. (1998). *The focus group guidebook*. London: Sage Publications Ltd.
- Morganson, V. J., M. P. Jones & D. A. Major (2013) *Understanding Women's Underrepresentation in Science, Technology, Engineering, and Mathematics: The role of Social Coping*. National Career Development Association.
- Nordberg, T. (2018) *Intern kjønnssegregering i politiet – lederes oppfatninger om ansattes kjønnede kompetanse og tidsbruk*. Universitetsforlaget
- NRK (2021) *Politidamene*. Hentet: https://www.nrk.no/direkte/xl/kvinnedominans-pa-politiutdanninga_-men-dette-er-politiets-utfordring-1.15658241
- Politidirektoratet (2015) *Prosjekt UEH i nye politidistrikter. Kompetanse: Utdanning og trening sentralt og lokalt*. Oslo
- Politidirektoratet (2016). *Overordnet plan for kjønnsbalanse i lederstillinger (2017-2022)*. Oslo
- Politidirektoratet (2017) *Rammer og retningslinjer for etablering av nye politidistrikter*. Oslo
- Politidirektoratet (2022). *Mangfold, dialog og tillit. Handlingsplan for politiets arbeid (2022 - 2025)*. Oslo
- Politiet (u.å) *Organisering og ledelse - Sør-Vest politidistrikt*, Hentet fra: <https://www.politiet.no/om/organisasjonen/politidistrikter/sor-vest/om-sor-vest/organisering-og-ledelse/>

Politi­høgskolen (2022) *Opptaksrapport 2022*.

Silvestri, M (2017) *Police Culture and Gender: Revisiting the 'Cult of Masculinity'*. Policing: A journal of Policy and Practice.

Wayne, J. H., J. G. Grzywacz, D. S. Carlson & K. M. Kacmar (2007) *work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences*. Human resource Management Review.

Yin, R. K. (2014). Case study research: Design and methods. 5. utgave. Los Angeles, California: Sage Publication.

Yusoff, W. F. W., T. S. Kian & M. T. M. Idris (2013) *Herzberg's Two Factors Theory on Work Motivation: Does It Work for Today's Environment?* Global Journal of Commerce & Management Perspective.

Øiestad, G. (2004) *Feedback*, Gyldendal.

Østbakken, K. M., L. Reisel, P. Schøne, E. Barth & I. Hardoy (2017) *Kjønnssegregering og mobilitet i det norske arbeidsmarkedet*. Institutt for samfunnsforskning.

Vedlegg

Vedlegg 1 – Informasjonsskriv

Vil du delta i forskningsprosjektet

”Kvinner i politibilen – hvorfor er de så få?”

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å *se på hvorfor det jobber få erfarne kvinner i distriktets forebyggende- og patruljeseksjoner*. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Vi tar masterstudie endringsledelse ved UiS. I den anledning har vi valgt å skrive vår masteroppgave om hvorfor det er så få erfarne kvinner ved Sør-Vest politidistrikts forebyggende- og patruljeseksjoner. Formålet med dette intervjuet er derfor å innhente empiri til denne masteroppgaven. Problemstillingen i oppgaven er som følgende:

«Hvorfor jobber det så få erfarne politikvinner ved de forebyggende- og patruljeseksjonene i Sør-Vest politidistrikt?»

Forskningsspørsmål vi ønsker å analysere er:

- *Hvor motiverte er erfarne kvinner for å jobbe på forebyggende- og patruljeseksjonen? Hvordan kan eventuelt motivasjon blant erfarne kvinner oppstå?*
- *Hvilken rolle spiller svangerskap, permisjon, omsorg- og familieliv inn på valget om å jobbe på forebyggende- og patruljeseksjonen?*
- *Hvilke karrieremuligheter har kvinner som jobber på forebyggende- og patruljeseksjonen?*

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Stavanger er ansvarlig for prosjektet. Visepolitimester Gøril Våland er informert om prosjektet. Oppgaven vil bli delt med ledelsen når den er ferdig.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Vi har spurt akkurat deg om å delta i utvalget fordi du passer gruppen vi ønsker å analysere.

Utvalgskriteriene vi har hatt er:

- *Kvinne*
- *Politibetjent 3 eller høyere stilling*
- *Har jobbet, eller jobber ved en forebyggende- og patruljeseksjon i Sør-Vest politidistrikt.*

Hva innebærer det for deg å delta?

Du vil være med i et gruppeintervju hvor vi skal innom forskjellige tema hvor vi ønsker at gruppen diskuterer mest mulig fritt. Vi kommer til å bruke lydopptak for å transkribere intervjuet i ettertid. Vi kommer ikke til å bruke navnet ditt i transkriberingen. Lydopptaket vil bli oppbevart på privat pc og vil bli slettet når oppgaven er levert.

I tillegg til intervju kommer vi til å innhente statistikk fra politidistriktet og bruke arbeid som allerede er skrevet om temaet.

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. Førsteamanuens Øystein Hatteland ved UiS vil ha tilgang til personopplysningene.

I transkriberingen vil alle i utvalget få sin egen kode. Det vil ikke være mulig å lese hvem som sier hva for utenforstående.

For at ikke uvedkommende får tilgang til personopplysningene vil de bli lagret på en kryptert harddisk og slettet ved prosjektets slutt.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes juni 2023. Personopplysningene vil bli slettet.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra *UiS* har Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør 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:

UiS ved Øystein Hatteland.

Vårt personvernombud: *Rolf Jegervatn på epost personvernombud@uis.no*

Hvis du har spørsmål knyttet til vurderingen som er gjort av personverntjenestene fra Sikt, kan du ta kontakt via:

Epost: personverntjenester@sikt.no eller telefon: 73 98 40 40.

Med vennlig hilsen

Siri Torbjørnsen

Knut Sigmund Voster

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «*Kvinner i politibilen – hvorfor er de så få?*», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i *fokusgruppeintervju*

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 2 – Intervjuguide

Semistrukturert intervjuguide til fokusgruppeintervju

Masteroppgave «Kvinner i politibilen – hvorfor er de så få?»

Siri Torbjørnsen & Knut Sigmund Voster

Fase 1: Rammesetting

1. Løst prat (5 min)

- Uformell prat
- Servering

2. Informasjon (5-10 min)

Ønske deltagerne velkommen

Kort presentasjon av moderator

· **Si litt om temaet for samtalen:** Vi tar masterstudie endringsledelse ved UiS. I den anledning har vi valgt å skrive vår masteroppgave om hvorfor det er så få erfarne kvinner ved Sør-Vest politidistrikts forebyggende- og patruljeseksjoner. Formålet med dette intervjuet er derfor å innhente empiri til denne masteroppgaven. Problemstillingen i oppgaven er som følgende:

«Hvorfor jobber det så få erfarne politikvinner ved de forebyggende- og patruljeseksjonene i Sør-Vest politidistrikt?»

Forskningsspørsmål vi ønsker å analysere er:

Hvor motiverte er erfarne kvinner for å jobbe på forebyggende- og patruljeseksjonen? Hvordan kan eventuelt motivasjon blant erfarne kvinner oppstå?

Hvilken rolle spiller svangerskap, permisjon, omsorg- og familieliv inn på valget om å jobbe på forebyggende- og patruljeseksjonen?

Hvilke karrieremuligheter har kvinner som jobber på forebyggende- og patruljeseksjonen?

Synliggjør hva deltagerne har felles - i denne sammenheng at dere er pb 3 eller høyere, jobber eller har jobbet på en patruljeseksjon og er kvinne.

Spør om noe er uklart og om deltagerne har noen spørsmål

3. Formaliteter (5 min)

· Spilleregler:

- Alles ideer er viktige
- Alle må få snakke
- Alle kommentarer er konfidensielle
- Opptak – derfor må deltakerne snakke etter tur
- Avslutte mobiltelefoner
- Samtykkeskjema
- Anonymitet
- Transkribering
- Start opptak

Fase 2: Erfaringer

4. Åpningsspørsmål: (ca. 5 min)

- Be deltakerne presentere seg ved navn, pluss om de jobber eller har jobbet på patruljeseksjonen og eventuelt hvor lenge siden dette er. Be dem også fortelle hvor de jobber i dag.

5. Overgangsspørsmål: (15 min)

- Hva tror dere er grunnen til at det per 31.12.22 kun er 9% av de som jobber på patruljeseksjonene i Sør-Vest politidistrikt er erfarne kvinner?

Fase 3: Fokusering

6. Spørsmål etter tema som ønskes belyst: (50-60 min)

Plan for rekruttering

- I hvilken grad legger Sør-Vest politidistrikt til rette for at erfarne kvinner kan jobbe på forebyggende og patruljeseksjonen?

· Turnus og familie

- I hvilken grad mener dere at familieliv påvirker kvinners muligheter til å jobbe på forebyggende- og patruljeseksjonen?
 - Fortell, forklar, beskriv
- I hvilken grad mener dere at ordningen med 3-skift turnus påvirker kvinners muligheter til å jobbe på forebyggende- og patruljeseksjonen?
 - Turnusen på operasjonssentralen er tilnærmet lik, her er andelen erfarne høyere (27,6%). Hva kan være grunnen til dette?

Karrieremuligheter

- Hvilke karrieremuligheter finnes på forebyggende- og patruljeseksjonen?
 - I hvilken grad har dette påvirket deres valg om å jobbe på forebyggende- og patruljeseksjonen?

Motivasjon

- Hvordan tror dere motivasjon spiller inn på valget om å jobbe på forebyggende- og patruljeseksjonen
- Hva kan motivere flere erfarne kvinner til å jobbe på forebyggende- og patruljeseksjonen

Pause (5 - 10 min)

- Moderatorer og sekretær konfererer og planlegger oppsummeringen

Fase 4: Tilbakeblikk

7. Oppsummering (ca. 15 min)

Oppsummere funn i dette intervjuet.

Kilder:

Sundvoll, A., Hole, B., Nøtnæs, T., Haraldsen, G., Bytingsvik, S. & Gulbrandsen, T. (2006).
Praktisk brukertesting. Statistisk sentralbyrå.
<https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/DP/handbok87.pdf>

Vedlegg 3 – Godkjenning fra SIKT

Vurdering av behandling av personopplysninger

25.03.2023

Referansenummer

629785

Vurderingstype

Standard

Dato

25.03.2023

Prosjekttittel

Masteroppgave

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Stavanger / Det samfunnsvitenskapelige fakultet / Institutt for medie- og samfunnsfag

Prosjektansvarlig

Øystein Hatteland

Student

Siri Torbjørnsen

Prosjektperiode

26.01.2023 - 16.06.2023

Kategorier personopplysninger

Alminnelige

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 16.06.2023.

[Meldeskjema](#)

Kommentar

OM VURDERINGEN

Sikt 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.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER V

i har vurdert at du har lovlig grunnlag til å behandle personopplysningene, men husk at det er institusjonen du er ansatt/student ved som avgjør hvilke databehandlere du kan bruke og hvordan du må lagre og sikre data i ditt prosjekt. Husk å bruke leverandører som din institusjon har avtale med (f.eks. ved skylagring, nettspørreskjema, videosamtale el.) 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).

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. Se våre nettsider om hvilke endringer du må melde: <https://sikt.no/melde-endringer-i-meldeskjema>

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Vi vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet. Lykke til med prosjektet!