

# Arbeidskulturer og kjønn i det operative politiet

**EN STUDIE SOM ROTET OPP I FELTET**

DAG ELLINGSEN OG ULLA-BRITT LILLEAAS

# Arbeidskulturer og kjønn i det operative politiet



Dag Ellingsen og Ulla-Britt Lilleaas

# Arbeidskulturer og kjønn i det operative politiet

*En studie som rotet opp i feltet*

© 2025 Dag Ellingsen og Ulla-Britt Lilleaas.

Bokens design og sats: © 2025 Cappelen Damm AS.

Dette verket omfattes av bestemmelsene i *Lov om opphavsrett til åndsverk mv. av 2018*. Verket utgis Open Access under betingelsene i Creative Commons-lisensen CC-BY-NC-ND 4.0. Denne tillater tredjepart å kopiere, distribuere og spre verket i hvilket som helst medium eller format, under betingelse av at korrekt kreditering og en lenke til lisensen er oppgitt, og at man indikerer om endringer er blitt gjort. Tredjepart kan gjøre dette på enhver rimelig måte, men uten at det kan forstås slik at lisensgiver bifaller tredjepart eller tredjeparts bruk av verket. Materialet kan ikke benyttes til kommersielle formål. Dersom tredjepart remikser, bearbeider eller bygger på materialet, kan ikke det endrede materialet distribueres. Enhver bruk av hele eller deler av verket som input eller som treningskorpus i generative modeller som kan skape tekst, bilder, film, lyd eller annet innhold og uttrykk, er ikke tillatt uten særskilt avtale med rettighetshaverne. Lisensvilkår: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.no>

Boka er utgitt med støtte fra OsloMet – storbyuniversitetet, Arbeidsforskningsinstituttet AFI og Politihøgskolen.

ISBN heftet utgave: 9788202892456

ISBN PDF: 9788202738693

ISBN EPUB: 9788202892616

ISBN HTML: 9788202892623

ISBN XML: 9788202892630

DOI: <https://doi.org/10.23865/cdf.265>

Dette er en fagfellevurdert monografi.

Sitering: Ellingsen, D. & Lilleaas, U.-B. (2025). *Arbeidskulturer og kjønn i det operative politiet: En studie som rotet opp i feltet*. Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/cdf.265>

Cappelen Damm Forskning er redaksjonen for åpen forskningspublisering i Cappelen Damm Akademisk.

Omslagsdesign: Cappelen Damm AS

Cappelen Damm Forskning  
[forskning@cappelendamm.no](mailto:forskning@cappelendamm.no)



# Innhold

<b>Forord</b> .....	7
<b>Kapittel 1 Om boka og veien inn i prosjektet</b> .....	9
Kort om bokas oppbygging og tema .....	9
Et prosjekt som rotet opp i feltet .....	10
Med Forsvaret i bakspeilet .....	12
Et ønske om mer debatt og forskning.....	12
Forspillet .....	13
Fra Sigtuna kloster til NordForsk.....	18
<b>Kapittel 2 Godvik</b> .....	21
Kulturer i politiet og organisasjoner generelt .....	21
Forskningsdesign og metodisk tilnærming .....	23
Den første analysen .....	26
Utrykningsenheten .....	26
Kvinneandelen før og nå .....	28
Første dag i felt – observasjoner på treningsstedet Godvik .....	28
Skytebanen og bilbanen.....	32
Hvorfor så få kvinner? .....	33
De positive mennene og tøffe versus myke metoder .....	36
Instruktørene og hva som er «godt nok».....	38
Ledere som ønsker å gjøre noe .....	39
Kvinnenes erfaringer med treningen .....	41
Er elitetrening rett medisin? .....	44
Vandrehistorier og humor .....	46
«Gutteklubben grei» .....	47
Militære symboler og perfeksjon .....	50
Kampen om posisjonene.....	52
Endringer, motstand og økt kompetanse .....	54
Flere forslag til rekruttering av kvinner.....	56
Samhold og mangel på styring .....	57
Flere eksempler på kvinners begrensede handlingsrom .....	58
Skjønn og kjønn.....	60
For god til samspill med andre? .....	62
Homososialitet og symboler .....	64
En liten oppklaring av begrepet maskulinitet(er) .....	65
Kjønnsdiskriminerende sjargong og seksualiserende humor.....	66
Ledelsens rolleforståelser – og hva gjør de? .....	69
En oppsummering av materialet slik det framstår etter feltarbeidet i Vest politidistrikt.....	71

<b>Kapittel 3</b>	<b>Seksuell trakassering, metoo og overmakt</b> .....	75
	Behov for begrepsoppydding .....	78
	Kunnskap fra Vest politidistrikt .....	82
	Granskingen i Vest .....	84
	Informasjon fra kilder på Politihøgskolen .....	90
	Omfangundersøkelsene .....	92
	Trakassering blant politistudentene .....	100
	De groveste handlingene viser ikke nedgang .....	100
	Hvor foregår trakasseringen? .....	102
	Hvem utøver trakasseringen? .....	102
	Noen oppsummerende resonnementer .....	103
	Enkelthenvendelsene .....	104
	Sporene bakover: seksuell trakassering og maktmisbruk .....	105
	Spesialenheten .....	106
	Trøndelag-saken 2007–2009 .....	108
	Debatten i Dagbladet .....	112
	Spesiell, men interessant sak i Helgeland .....	114
	Oppsummering .....	117
	Behovet for ytterligere forskning .....	119
<b>Kapittel 4</b>	<b>Når forskere roter opp i feltet</b> .....	121
	En uventet vending .....	124
	«Vest er verst» .....	126
	Presset om publisering .....	128
	Granskingen i Vest .....	129
	Kulturer og ukulturer – utvikling og avvikling .....	132
	Vårt håndverk med vekt på gjengivelse av kilder .....	136
	Kilder utenfor casedistriktet .....	138
	Feil bilde av norsk politi? .....	142
	Flere politikulturer? .....	145
	Hva er skadelige narrativer? .....	151
	Etatsforskning – noen innspill .....	154
	Innspill til videre forskning og tiltak i etaten .....	156
	<b>Epilog: Tallenes tale og nye mål for utrykningsenhetene</b> .....	157
	<b>Vedlegg 1. Tidslinje politiprojektet</b> .....	159
	<b>Vedlegg 2. Forkortelser brukt om politiutdanningen og innsattpersonell</b> .....	163
	<b>Referanser</b> .....	165
	<b>Om forfatterne</b> .....	173

# Forord

Denne boka og dette prosjektet springer ut av flere års samarbeid innen NordForsk-prosjektet «Gender Equality, Diversity and Societal Security». Vi er takknemlige for finansieringen fra NordForsk, og for deres vilje til fleksibilitet overfor arbeidsformen vår. Det er også viktig å takke alle de informantene i politiet som har latt seg intervjuet av oss. Mange har vært modige og åpenhjertige om temaer som er taushetsbelagte i etaten ellers.

Stor og fagkyndig støtte har vi fått fra professor emerita Liv Finstad, som har vært forlagetets konsulent på denne boka. Takk for tett og god veiledning både her i Norge og på La Gomera.

Vi har også hatt god støtte fra våre kolleger på NordForsk-prosjektet. Særlig Johanna Hjærtquist var en uvurderlig vitenskapelig assistent som i tillegg leverte solide faglige bidrag.

Cecilie Lilleaas har transkribert samtlige intervjuer, tusen takk. En stor takk også til Amelia Ella Svensson for å ha organisert materialet fra Spesialenheten for politisaker da hun hadde sitt praksisemne i master i kriminologi på Arbeidsforskningsinstituttet der Ellingsen arbeider.

Arnhild Taksdal og Halvor Kongshavn er nære venner av oss begge siden studiedagene på tidlig 1980-tall, og har fulgt prosjektet med gode innspill hele veien. Arnhild trådte inn med noen gode grep i slutfasen.

Professor emerita Karin Widerberg har vært en verdifull samarbeidspartner som har hatt stor betydning for Ulla-Britts interesse for institusjonell etnografi. Metoden er svært sentral i dette prosjektet og i våre studier i Forsvaret.

Eva Axelsen professor emerita i psykologi har vært en viktig samtalepartner, særlig i kraft av å være en pioner innenfor psykologisk forståelse av seksuelle overgrep mot kvinner i Norge.

Ulla-Britt har i flere år vært tilknyttet Senter for tverrfaglig kjønnsforskning og takker ledelsen og kolleger som underveis var gode diskusjonspartnere, og for støtte til å stå i den turbulensen som oppsto.

Dags kolleger på Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) og Politihøgskolen har ved flere anledninger kommet med verdifulle innspill og kommentarer. Kolleger og ledelse på AFI var støttende under den blesten vi opplevde og beskriver i denne boka – tusen takk.

Oslo 26. august 2025

Dag Ellingsen og Ulla-Britt Lilleaas

# Om boka og veien inn i prosjektet

## Kort om bokas oppbygging og tema

Dette er en bok om arbeidskulturer og kjønn i det operative politiet. Den har sitt utspring i en studie av politiets utrykningsenheter, der vi ønsket å forstå hvorfor kvinneandelen er så lav i denne delen av politiet. Studien ble foretatt som en del av et NordForsk-prosjektet «Gender Equality, Diversity and Societal Security».

I boka presenterer vi resultater fra studien, men vi forteller også om arbeidet med forskningsprosjektet og debatten det førte med seg. Å rette søkelyset mot prosessene som skjer rundt et prosjekt er litt utradisjonelt i en forskningsutgivelse. Årsaken til at vi har valgt å inkludere dette, er at vi opplevde at vår undersøkelse både avdekket og skapte komplekse spenninger og dynamikker. Dette har vi ønsket å beskrive og forstå bedre.

Boken følger dermed to parallelle spor; ett spor der vi diskuterer hvorfor kvinneandelen i den operative delen av politiet er så lav, og et annet spor der vi følger arbeidet med prosjektet og diskuterer hvordan det er å drive forskning innenfor kontroversielle felt.

Boka er grovt sett delt inn i fire deler med forskjellige empiriske tilfang, funn og drøftinger. Teori og empiri er presentert underveis i sin kontekst.

Kapitlene er inndelt slik:

I dette første kapittelet viser vi veien inn i prosjektet, og hvordan forskningsprosjektet og problemstillingene for det ble etablert i starten. Vi ønsker også å vise hvordan tilfældigheter kan påvirke hvorvidt oppdragsforskere får prosjekter eller ikke, og hvilken innretning de får.

I kapittel 2 og 3 presenterer vi forskningsprosjektet og funnene våre. Vi tar utgangspunkt i hovedproblemstillingen om hvorfor kvinneandelen er

lav i utrykningsenhetene og utforsker dette gjennom et feltarbeid gjort i et politidistrikt, samt intervjuer med sentrale informanter både i og utenfor politiet. Vi supplerer også med surveyundersøkelser, dokumenter, medietekster og andre vitenskapelige bidrag. Vi har interessert oss primært for det (kjønns)kulturelle aspektet, og vil først og fremst trekke på teorier fra kjønnsforskning og politiforskning, med et sideblikk til våre erfaringer fra en annen tradisjonelt mannsdominert arbeidsplass: Forsvaret.

I kapittel 2 redegjør vi for funn og metodikk i det som opprinnelig var prosjektets (eneste) hovedstolpe: studien av utrykningsenheten og treningscenteret i Godvik i Vest politidistrikt. Hovedtemaene her er homososialitet og kjønnsstrakassering som sentrale forklaringer på hvorfor det er så få kvinner i utrykningsenheten i Vest.

Kapittel 3 går dypere inn i det som underveis ble en hovedstolpe nummer to i prosjektet: seksuell trakassering og seksualisert maktmisbruk/overmakt. Vi viser egne funn og analyserer videre de empiriske tilfengene vi fikk gjennom de omfattende etterspillene som publiseringen av prosjektet skapte.

I kapittel 4 retter vi igjen søkelyset mot gjennomføringen av forskningsprosjektet, og viser i større detalj hvordan prosjektet vokste med mottagelsen og motstanden og hvilke nye problemstillinger og metodiske utfordringer dette skapte. Framdriften og finansieringen av prosjektet er tema både i kapittel 1 og 4, mens mottagelse, kommentarer og debatt presenteres i kapittel 4.

Videre kobler vi våre kronglete veier gjennom debatt og nye funn til vår metodologiske tilnærming, institusjonell etnografi, som vi utdyper både i kapittel 2 og 4. Denne metodologiske tilnærmingen kan altså lett åpne for at forskningen beveger seg og endres underveis i samspill med aktører og interessenter i feltet. Dette er et hovedtema i kapittel 4.

For å vise hvor «kronglete» prosessen har vært, og som hjelp til de som måtte gå seg vill eller er særlig interesserte, har vi laget en tabellarisk oversikt over gangen i prosjektet bakerst i boka (se vedlegg 1).

## **Et prosjekt som rotet opp i feltet**

Forskningsprosjekter kan i ettertid se ut som de er langt mer strukturerte og hypotesedrevne enn hva de faktisk var. Lesere kan kanskje tenke at forskerne bak dette prosjektet må ha hatt en hypotese om forekomsten av kjønnsstrakassering, homososialitet eller seksuelt maktmisbruk, og at de

deretter har gått ut til informanter eller registre og ettersøkt den informasjonen de trenger for å undersøke dette. Vi startet imidlertid forskningsprosessen med en mye åpnere og enklere hovedproblemstilling: Hvorfor er det så lav kvinneandel i politiets utrykningsenheter, og hva kan en studie av utrykningsenheten i Vest politidistrikt si oss om dette?

Men forskningsprosjektet og boka er også historien om et prosjekt som har vokst og utviklet seg gjennom motstand og utfordring fra feltet selv og omgivelsene. Vi befinner oss i en posisjon som Malin Åkerström<sup>1</sup> beskriver i sin spennende artikkel om nysgjerrighet og tilfeldigheter i kvalitativ forskning, der mer eller mindre overraskende funn driver forskningen fram gjennom vedvarende nysgjerrighet. Kanskje må det av og til bli slik når man som kritisk forsker møter informanter og interessenter med vilje, verktøy og evne til å sette sin egen agenda?

Derfor beveger boka seg, som tidligere nevnt, på flere plan og med forskjellige innfallsvinkler. Vi presenterer forskningsprosjektet, hvilke empiriske funn vi har gjort og hvilken teoretisk kontekst vi setter funnene inn i. Videre viser vi hvordan forskningen har vært drevet fram, og hvordan ulike aktører med sine forskjellige perspektiver har informert prosjektet. Prosjektet har beveget seg fra det mer kartleggende og over til det analytiske, og deretter mot en tilnærming som ligner mer på følgeforskning.

Vi skal også vise hvordan prosjektet har blitt påvirket av ulike drivkrefter – som politi, andre forskere, mediene eller ledere i politiet. I perioder var det vi som forskere som fikk sette agendaen og arbeide i «fred og ro» med vår tilnærming, der vi kunne forholde oss til vår valgte metode – institusjonell etnografi. Andre faser var preget av eksterne initiativer som dels initierte videre forskning og utredning, dels utfordret og sendte forskningen inn i nye og ukjente faser.

En slags undertekst gjennom hele boka er at den også kan leses som en refleksjon over metodisk arbeid og kritiske spørsmål som kan dukke opp underveis. Hvordan vi skal anonymisere våre informanter og samtidig vise deres utsagnskraft, er for eksempel et problem vi skal ta opp ved flere anledninger. For best mulige beskrivelser av sentrale funn, kunne noen lange sitater med en relativt presis situering av informanten vært nyttig. Samtidig risikerte vi da å blottlegge informanten – «alle» ville skjønne hvem vi hadde snakket med.

---

1 Åkerström 2013

## Med Forsvaret i bakspeilet

Som forskere har vi også hatt med oss vår egen faglige bagasje. Ulla-Britt har en lang karriere som kjønnsforsker, og særlig knyttet til Senter for tverrfaglig kjønnsforskning på UiO. Begge har en fortid som kriminologistudenter på 1980-tallet. Dag har arbeidet som arbeidslivsforsker på OsloMet i mer enn ti år.

Vi har sammen arbeidet med kjønnsperspektiver på Forsvaret siden 2011, og har opplevd dette som en tosidig erfaring. På noen måter finner man det forventede: En gammel mannsbastion sitter igjen i gamle tenkemåter som tidvis gir (svært) negative utslag for kvinner som vil inn. Samtidig oppdager vi at fellesrom for begge kjønn av soldatene er mulig og til og med ganske gunstig under visse betingelser, og at flere modige menn står opp for kvinner de mener blir behandlet urettmessig.

Vi vil flere steder i boka vise hvordan våre prosjekter i Forsvaret på mange måter har vært vår vei inn i dette prosjektet, som handler om politiet og særlig den skarpe enden av det operasjonelle arbeidet. Grovt sett var det dette som var vår faglige forkunnskap: En mannsbastion som politiet er i sterk endring, og rekrutteringen av kvinner går langt raskere enn i Forsvaret. Vi regnet med å finne noen gammeldagse mønstre som henger igjen, og noen overraskende positive endringer og fenomener på den andre siden.

De to største overraskelsene i dette prosjektet var for det første mannskulturen vi fant i den skarpe enden av politiet, og for det andre reaksjonene forskningen vår skapte hos involverte aktører underveis.

## Et ønske om mer debatt og forskning

I forskningsarbeidet har vi altså opplevd å «rote opp i» et felt med relativt sterke aktører. Noen tok til motmæle mot forskningen vår, mens andre – slik vi ser det – brukte funnene i tråd med egne interesser. Vi har stått i en mediedebatt som, for å si det forsiktig, ikke alltid har gått på våre premisser. Metoder og funn er blitt kritisert på måter vi opplever som ukorrekte eller upresise. Kritikken lever til en viss grad videre nær fem år etter at vi publiserte artikkelen «Ekskluderende maskulinitetskulturer i en mannsbastion – belyst gjennom et norsk politidistrikt» i tidsskriftet *Søkelys på arbeidslivet*<sup>2</sup>. Denne debatten er også blitt en drivkraft til å skrive boka. Vi ønsker å tydeliggjøre arbeidet vårt og hvordan vi begrunner det faglig.

Motbøren vi har fått har vært ubehagelig, men samtidig klargjørende, og prosjektet har på noen punkter tjent på det. Kritikken signaliserer mulige forbedringspunkter for oss, og kan samtidig tydeliggjøre sentrale aktørers posisjoner og standpunkter. Å skrive denne boka har gitt oss mulighet til å reflektere, til å tydeliggjøre egne perspektiver og til å gi en grundigere framstilling av forskningen vår. Det er en bok som kan leses inn i en debatt, og som vi håper kan bringe både debatten og det faglige arbeidet videre.

Deler av boka vil kunne oppfattes som begrenset til et lite miljø og noen få andre aktører. Vi ønsker imidlertid å heise noen flere metodiske og faglige spørsmål som har gyldighet ut over denne «lille kretsen». Norsk politiforskning knyttet til kjønn og det skarpeste operative miljøet er preget av få bidragsyttere, en situasjon som vil gjelde mange avgrensede felt i norsk forskning. Men vi oppfatter det som desto viktigere å åpne debatten, ikke minst fordi forskningen omhandler et operativt miljø med vide fullmakter, blant annet til bruk av fysisk makt og tvangsmidler.

Samlet ønsker vi at boka skal gi innspill til videre forskning, særlig om rollene kvinner og menn i politiet bør ha for å styrke organisasjonens oppgaveløsning. Her er det viktig at politiet gjør mer for å bli den lærende organisasjonen den gjerne vil være. Det er imidlertid ikke bare interessant hva man skal forske på, men hvem som skal inviteres til å gjøre forskningen og på hvilke premisser. Politiforskningen kan ha godt av utenfraperspektiver fra for eksempel kjønnsforskning, profesjonsforskning og av forskningsutlysninger som er bredere enn dem som Politidirektoratet (POD) bestiller fra forskere ved Politihøgskolen (PHS).

## Forspillet

### Kvinnene i Riga

Ellingsen har tatt vare på bildet. Noen og førti kvinner i uniform, tre menn i sivile klær, en av dem er ham. Alle damene har politiuniform og er med på et seminar i regi av Nordic-Baltic Network of Policewomen. I 2017 var denne toårige hendelsen lagt til Riga i Latvia. Hvorfor var han der? En nokså ren tilfeldighet.

Christin Thea Wathne var leder for Dags forskergruppe på Arbeidsforskningsinstituttet. Hun har blant annet forsket på de første norske kvinnene i politiuniform og *new public management* i politiet.<sup>3</sup> Hun var derfor et naturlig valg å spørre som innleder, men var nødt til å

<sup>3</sup> Wathne 2015, 2016

avslå. Det kolliderte med en avtale hun hadde gjort for lenge siden. Kunne Ellingsen tenke seg å steppe inn? Det handlet om tiltak for å få flere kvinner inn i ledende roller i politiet.

Han måtte innrømme at politi og ledelse og kjønn ikke var midt i blinken. Men hvis han kunne fortelle om hvordan man lykkes og mislykkes med å innlemme kvinner i Forsvaret og dets karrieresystem, skulle han nok kunne si noe. Arrangøren ville gjerne ha et synopsis fra Ellingsen før de sa ja til denne erstatteren. Synopsis ble sendt – og godkjent.

Han innledet dag to på seminaret. Det hadde vært mye interessant å høre før han snakket, kanskje særlig av personlige vitnesbyrd. En islandsk politileder var tøff i framtoningen, men var på gråten da hun fortalte om hvordan noen av hennes mannlige lederkolleger hadde gjort alt de kunne for å få henne ut av jobben. En kvinnelig politileder fra en av de baltiske statene hadde bare godt å si om mottagelsen som leder, og hvordan hun var blitt coachet fram til posisjonen. Men hvor skulle hun gjøre av barna? Hun ble svært avhengig av bestemor, som steppet inn der velferdsstaten hadde for lite å by på. Noen danske kvinnelige politipionerer virket negative til noen optimisme på likestillingsfeltet.

I den norske delegasjonen var stemningen god. Kvelden før hadde de tatt godt vare på arbeidslivsforsker Ellingsen. Nå hørte de på hva han hadde å si og hadde to kommentarer som blir husket. Den ene handlet om fargen på sokkene hans: Kult! Den andre var også rett på sak: Kan dere gjøre en sånn studie i politiet i Vest distrikt som dere gjorde i Forsvaret?

Hva var det så Ellingsen sa i Riga? Hovedpunktene i innledningen handlet om hvordan få flere kvinner i ledelse i politiet, med vekt på bred rekruttering av ledere og mindre vekt på fysisk styrke i rekrutteringen generelt. Kvinner bør også følges opp under eventuelle graviditeter og påfølgende permisjoner. Menn som er positive til kvinner i ledelse bør være tydelige på sin oppfatning, og politiet bør tenke gjennom hva det vil si å lede en mer mangfoldig organisasjon. Han advarte mot tiltak som innebar kjønnskvotering, noe det er liten aksept for i organisasjoner som dette, men man bør heller ikke tro at alt går av seg selv bare kvinneandelen blir høy nok. Han rundet av med en advarsel mot å fokusere på å «fikse kvinnene», men snarere se på hvordan man kan fikse organisasjonen politiet slik at den avspeiler en ny og mer mangfoldig situasjon.

Før disse hovedpunktene hadde Ellingsen kort gjort rede for hva vi hadde gjort i Forsvaret. I 2011 fikk vi tilslag på en utlysning av forskningsmidler fra Forsvarsdepartementet. Oppdraget fra Forsvarsdepartementet

tok utgangspunkt i en survey blant kvinnelige ansatte som sluttet i Forsvaret.<sup>4</sup> De ble spurt om årsakene til hvorfor de sluttet, og en ganske høy andel oppgav at de ikke hadde funnet seg til rette i en kultur preget av det de oppfattet som en negativ maskulinitet. Vi brukte en blanding av kvalitative og kvantitative metoder for å se etter disse kulturelle utslagene, og de negative maskulinitetene vi fant var nesten uten unntak forankret i en eller annen form for seksualisering av kvinners kropp og kvinners rolle som soldater. Våre intervjuer i dette forskningsprosjektet hadde få spørsmål som gikk rett på seksuell trakassering, det var gjerne et tema som dukket opp når vi spurte mer generelt om trivsel, forholdet mellom kjønnene og hvordan det var å bo på samme rom. Men temaet var med i vår «sjekkliste» over det vi skulle spørre om.

Noen ganger blir hegemoniet i Forsvaret brutt av andre menn som ikke ønsker nærværet og effektene av slik trakassering, en kulturell ytring som vi kaller solidarisk maskulinitet. Slik viser de solidaritet med kvinnelige kolleger, og vil nok også ofte ha holdninger som den tause majoritet av menn vil identifisere seg med. Et slikt brudd vil forsterkes, eller er kanskje avhengig av, en ledelse som tar affære. Vi peker på mange positive effekter av fellesrommene<sup>5</sup> der jenter og gutter bor sammen, og vi ser at ordningen i gode tilfeller kan være med på å bryte ned forutsetningene for negativ maskulinitet. Samtidig advarer vi mot å innføre fellesrom uten at tiltaket er forankret i en ledelse som ser hvordan det kan fungere kontaktskapende og «avkjønnende». Vi oppsummerte det slik at man kan få understreket verdien av å ha kvinner i organisasjonen gjennom en blanding av *top-down*-bestrebelse (lederskap og seleksjon), strukturelle grep (fellesrom) og *bottom-up*-aktiviteter (solidarisk maskulinitet).

Etter at rapporten kom ut, handlet nesten all oppmerksomheten om fellesrom. I Norge var det store deler av forsvarsledelsen som grep fatt i funnene om fellesrom og tiltakets opplevde positive effekter på det vanskelige feltet kjønnsintegrering. Fellesrom ble innført i stort tempo både i Hæren og Luftforsvaret, til tross for at vi manet til forsiktighet.

Tilbake til Riga: Politikvinnene fra Vest politidistrikt var opptatt av mannskulturen på sitt treningssted ute i skjærgården noen få mil fra

<sup>4</sup> Steder 2010

<sup>5</sup> Fellesrommene ble først innført på Garnisonen Sør-Varanger i 2007 som et eksperiment. Målet var å få de kvinnelige vernepliktige inn i den mer uformelle «informasjonsloopen» som ofte skjer på rommene, samt redusere skillet mellom «vi» og «de», altså gutter/jenter eller menn/kvinner. Se for øvrig Lilleaas og Ellingsen (2014) og Ellingsen et al. (2016).

Bergen sentrum. Kunne den være slik at noen kvinner følte seg mindre velkomne? Det var jo så vanskelig å rekruttere og beholde kvinner i utrykningsenhetene,<sup>6</sup> og det var der ute på Godvik de og andre ble trent. Godvik er altså treningsstedet for de operative politifolkene i Vest politidistrikt.

Oppdraget hørtes interessant ut. Det var jo nettopp mannskulturer vi hadde studert i Forsvaret, og det var akkurat slike kulturer som gjorde at litt for mange kvinner hadde sluttet og/eller mistrievdes. Nå hadde vi, som vi har sett, også funnet positive, solidariske mannskulturer, og vi hadde nærmest motstrebende funnet ut at det å ha mannlige og kvinnelige rekrutter på samme oppholds- og soverom var bra for arbeidsmiljøet. Kanskje vi kunne finne noen slike sammensatte og spennende bilder i politiet også? Vi hadde altså – som i Forsvaret – fått indikasjoner på at negative mannskulturer kunne eksistere. Kulturenes karakter og innhold visste vi imidlertid svært lite om.

Dette ble starten på nær et år i en blanding av medvind og motvind. Vi er oppdragsforskere og trenger finansiering eksternt. Vi beskrev i oktober 2017 et mulig forskningsprosjekt der vi tok utgangspunkt i at Politihøgskolen har tilnærmet kjønnsbalanse på sine inntak, og at andelen kvinner i styrken derfor gradvis vil bevege seg opp mot 40 prosent. Samtidig er det en skjevfordeling i hvor kvinnene arbeider seinere i karrieren. Mange arbeider i ordenspolitiet i begynnelsen, men går siden raskere ut når de stifter familie, og i utrykningsenhetene er kvinneandelen særlig lav. Denne utviklingen har man også observert i Vest, og det var et ønske å gjøre noe med den. Utviklingen er problematisk av minst to grunner:

For det første er det et anerkjent mål innen politiet at styrken skal gjenspeile mangfoldet i befolkningen i større grad enn den gjør nå. Dette gir legitimitet og antagelig også en bedre kontakt med publikum, noe som igjen vil forbedre oppgaveløsningen.<sup>7</sup>

For det andre er denne type tjeneste befordrende for en karriere som fører til lederjobber innen politiet. Vi foreslo derfor en casestudie som skulle se på mulige årsaker til at situasjonen ikke er som ønsket i Vest politidistrikt, for slik å gi verktøy, innsikter og tilnærminger både for politiet i Vest og i landet som helhet for arbeidet videre med disse problemstillingene.

<sup>6</sup> Utrykningsenhetene eller UEH er det som kalles innsatspersonell 3 (IP3) og som har som oppgave å håndtere de skarpeste oppgavene i distriktene med mindre det nasjonale beredskapspolitiet (IP1) har anledning og kapasitet. Se for øvrig fylldigere omtale i kapittel 2.

<sup>7</sup> Politidirektoratet 2022

I litteraturen om kvinner som søker å komme inn i (posisjoner) innenfor tradisjonelle mannsbastioner, skiller man grovt sett mellom to forståelser.

I den første forståelsen har det kvantitative en egen dynamikk. Bare det kommer en tilstrekkelig andel kvinner inn i slike yrker, vil integreringen «gå av seg selv». Den andre forståelsen legger mer vekt på kulturell motstand,<sup>8</sup> der kvinner kommer i en mer truende posisjon for de som opplever seg som kulturbærere i mannsbastionen.

En hovedproblemstilling i prosjektet handler altså om hvorfor det er så lav kvinneandel i utrykningsenheten i dette distriktet og generelt, som jo er et spørsmål om både å rekruttere og beholde kvinner. Vi foreslo følgende underliggende problemstillinger for forskningsprosjektet, delvis i tråd med hvordan vi hadde jobbet i Forsvaret:

- Er tjenesten innrettet slik at den ikke lar seg gjennomføre innenfor rammene av en rimelig balanse mellom arbeidsliv og familie-/privatliv?
- Er kravene til opptak og videre tjeneste utformet slik at man legger mer vekt enn nødvendig på krav som kvinner vanskelig kan imøtekomme?
- Gjøres det nok for å trene opp kvinner til å nå ønskede krav av særlig fysisk karakter?
- Er det kulturelle trekk ved miljøet innen denne type tjeneste som gjør at kvinner (og for den saks skyld mange menn) ikke ønsker å delta? Begrepene maskuliniteter og maskulinitetskulturer står sentralt her.
- Er det positive sider ved miljøet og viktige aktører å trekke på som kan lette kvinners integrering?

Metoden i prosjektet er nærmere beskrevet i kapittel 2.

De økonomiske rammene for det beskrevne prosjektet var nøkterne. I prosjektet i Forsvaret hadde vi hatt vesentlig mer å rutte med, selv om vi også der strakk midlene langt. Den første finansieringskilden vi søkte var Vest politidistrikt. Der var det velvilje, men ingen midler til forskning. De mente vi burde gå til Politidirektoratet i stedet.

Vest politidistrikt er et av tolv norske politidistrikter, og med 1300 ansatte er det også et av de største. Distriktet omfatter nesten hele det nye fylket

<sup>8</sup> Denne debatten har gått mellom Kanter (1977) og Yoder (1991), der førstnevnte mener likestillingen vil gå lettere så fort kvinneandelen når en viss «kritisk masse», mens sistnevnte mener å ha empirisk belegg for at høyere kvinneandeler snarere vil skape kulturell motstand og forsinke likestillingen.

Vestland, som igjen er en fusjon av gamle Hordaland og Sogn og Fjordane.<sup>9</sup> Ledelsen for distriktet er i Bergen.

I Politidirektoratet kom vi ganske langt med vår søknad, den lå inne med drøyt kroner 400 000 i deres budsjett for 2018. Men i siste liten fikk vi beskjeden: Man hadde måttet gjøre noen omprioriteringer i budsjettet, og fant ikke lenger plass til oss og vårt prosjekt. Dermed ble hele prosjektet lagt på hylla av oss noen måneder.

Slik var altså oppstarten på et prosjekt som ble så mye mer. Hele prosjektet var lokalt initiert av noen våkne politikvinner i Vest politidistrikt, og problemstillingen var egentlig av det undrende slaget: Hva skjer i dette politidistriktet og dets skarpeste operative ende? Temaene seksuell trakassering og seksuelt maktmisbruk var ikke nevnt. Sent vinteren 2018 var status at vi ikke fant noen som ville finansiere prosjektet. I midten av mars 2018 fikk vi imidlertid noen positive overraskelser, men først må vi fortelle om hvordan vi kom inn i en nordisk forskergruppe som interesserte seg for mye av det samme som oss. Uten denne forskergruppen hadde det heller ikke blitt noe av forskningsprosjektet i Vest politidistrikt.

## Fra Sigtuna kloster til NordForsk

Et års tid etter at vi i 2014 hadde ferdigstilt vårt prosjekt for Forsvarsdepartementet, ble vi kontaktet av Alma Persson og Fia Sundevall. Alma er sosiolog ved Linköpings universitet, og Fia er historiker ved Stockholms universitet. De hadde lenge arbeidet og publisert sammen på temaer som lignet på våre. Nå hadde de fått midler fra den svenske Riksbankens jubileumsfond til å møte nordiske kolleger. Kunne vi tenke oss å møte dem på Sigtuna kloster for et par dager med samtaler om hva vi hadde gjort og hva vi kunne tenke oss å gjøre framover? Det sa vi selvfølgelig og heldigvis ja til. Ulla-Britt og Fia kjente hverandre fra tidligere, da Fia hadde hatt et langt opphold som gjesteforsker på Senter for tverrfaglig kjønnsforskning ved UiO.

For å gjøre en lang historie kort var dette den spede starten på å bygge et team som siden ble brukt til å lage en søknad til NordForsk.<sup>10</sup> Våren 2017 kom NordForsk med en utlysning på programmet Societal Security in the

<sup>9</sup> Kommunene Fitjar, Bømlo, Stord, Etne og Sveio i Vestland tilhører Sør-Vest politidistrikt. De øvrige 38 kommunene utgjør Vest distrikt.

<sup>10</sup> NordForsk er en organisasjon under Nordisk ministerråd som finansierer og tilrettelegger for nordisk samarbeid innen forskning og forskningsinfrastruktur.

Nordic Countries med overskriften «The Underpinnings of Nordic Societal Security». Vi merket oss særlig dette avsnittet:

In this call, the programme will fund research projects that seek to examine the relationships between various aspects/components of the Nordic models of society on the one hand and effective and legitimate arrangements for societal security on the other. More specifically, the programme wishes to explore if and how various aspects of the Nordic models of society, regulations and institutions [...] contribute to secure societies.

For oss var det klart at den nordiske samfunnsmodellen legger stor vekt på kjønnslikestilling og mangfold, og vår søknad ble bygget opp rundt disse temaene koblet til situasjonen i tradisjonelle mannsbastioner som Forsvaret og politiet. Vi la derfor opp til en hovedtilnærming og -forståelse av hvordan økende mangfold blant personalet i nordiske sikkerhetsorganisasjoner (Forsvaret, politiet og andre sikkerhetsorganisasjoner) forholder seg til endrede oppfatninger av tillit og sikkerhet, både innenfor disse organisasjonene og i deres bredere samhandling med samfunnet. Vi ønsket også å utforske om det nordiske fokuset på mangfold og kjønnslikestilling som komponenter i en bærekraftig sikkerhetspolitikk var et alternativ til det tradisjonelle perspektivet om likhet/homogenitet som en nødvendighet for å skape samhold i enhetene.

Vi satte sammen et team med forskere på feltet fra Sverige, Finland og Danmark i tillegg til oss fra Norge,<sup>11</sup> og sendte vår søknad i september 2017. I mars 2018 kom gladmeldingen. Blant 17 søkere var prosjektet vårt ett av i alt tre som fikk støtte av NordForsk.

Studien av utrykningsenhetene og Vest politidistrikt var ikke innlemmet i søknaden, ettersom vi trodde at vi skulle få annen finansiering til det prosjektet. Det fikk vi altså ikke, og vi antok at vi ville ha en periode på kanskje opptil ett år hvor vi måtte vente på tilgang til militære ansatte og vernepliktige og de stedene de arbeider – en antagelse som var basert på erfaring og som viste seg korrekt. Den opprinnelige planen tilsa altså et langt større fokus på studier i Forsvaret, en organisasjon vi kjente vesentlig bedre. Dermed kunne vi få en umiddelbar empirisk oppstart ved å gå rett på politistudien i Vest høsten 2018. Denne endringen fikk aksept fra oppdragsgiver NordForsk. At NordForsk finansierte studien var også

<sup>11</sup> I tillegg til Fia Sundevall og Alma Persson som er nevnt, kom Anders Ahlbäck fra Finland, Beate Sløk-Andersen fra Danmark, Sanna Strand fra Sverige og Johanna Hjærtquist fra Norge.

en åpning for å bruke lengre tid på dette delprosjektet, samt et større rom for (og krav om) vitenskapelig publisering. Vi fikk også en rask tilråding fra NSD – Norsk senter for forskningsdata (nå Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør).

Prosjektet i Vest ble imidlertid noe utvidet gjennom finansieringen fra NordForsk. En ny problemstilling ble sentral, i pakt med hvordan prosjektet for NordForsk var innrettet: En politipatrulje vil normalt kunne ha følgende kjønns sammensetninger: to menn, to kvinner eller en kvinne og en mann. Vi bestemte oss for å spørre informantene i Vest politidistrikt om hvordan de oppfattet de forskjellige konstellasjonene i forhold til opplevd effektivitet under patruljering.<sup>12</sup> Men dette er en tilnærming og noen funn som aldri har fått offentlig interesse og dermed ikke «drevet» forskningen videre, noe vi kommer tilbake til i kapittel 4.

I ettertid synes det klart at vår forskning på kvinner i utrykningsenhetene i det norske politiet antagelig ikke hadde blitt noe av hvis vi ikke hadde fått midlene fra NordForsk, og hvis ikke NordForsk hadde vist fleksibilitet. Et mindre prosjekt for å «komme i gang» var på mange måter en praktisk løsning som fikk mange uforutsette effekter – prosjektet ble det klart mest omtalte og omfangsrike i hele teamets prosjektportefølje. Vi ante ikke at prosjektet i Vest skulle få en så lang historikk og med så mange uforutsette vendinger.

Dermed var det klart for å dra på feltarbeid i Bergen og omegn for å se på utrykningsenheten i Vest politidistrikt.

---

<sup>12</sup> Dette er en tilnærming som ligner den vi brukte i det forsvarsrelaterte prosjektet innen rammen av de midlene vi fikk fra NordForsk, se Ellingsen et al. (2023).

## KAPITTEL 2

# Godvik

I dette kapittelet skal vi først beskrive den metodologiske tilnærmingen i studien vi har utført i den skarpe enden av politiets operative arbeid. Det skal handle om kvinnenes treningserfaringer, og det de beskriver som muligheter og problemer de møter i arbeidshverdagen. Deretter undersøker vi konturene av en kultur som omtales som «gutteklubben grei».

For å dokumentere våre egne observasjoner av treningsstedenes fasiliteter, vil informantenes opplevelser av hvordan de dominerende treningsforholdene er tilrettelagt for menn og kvinner komme til uttrykk gjennom deres egne ord og ofte gjengitt i sitatform. Underveis i forskningsprosessen kommer vi på sporet av en homososial kultur som kan peke tilbake til kvinnenes utfordringer med å passe inn. Avslutningsvis utforsker vi en form for homososialt maskulint hegemoni som gir kraftig motstand hvis noen peker på at hegemoniet i kulturen kan bli en bremsekloss og et hinder for rekrutteringen av kvinner inn i utrykningsenheten. Men først, en kort innføring i hva et utvalg av forskere fra ulike felt definerer som en (organisasjons)kultur, siden dette begrepet etter hvert er blitt så sentralt i vår studie.

## Kulturer i politiet og organisasjoner generelt

I politiforskningen blir kulturbegrepet ofte brukt om ukulturer og subkulturer som står for verdier man offisielt ikke ønsker.<sup>13</sup> Kulturene som skal beskrives i denne boka kan gjenkjennes i yrker der menn lenge har vært i stort flertall og har vært kulturbærere, for eksempel i Forsvaret, brannvesenet og politiet. Til diskusjonen om forekomsten og karakteren av kulturer og subkulturer i politiet finnes det omfattende forskning som diskuteres ikke bare nasjonalt, men også internasjonalt.<sup>14</sup> En klassiker på feltet

---

<sup>13</sup> Se rapporten *Politikorrupsjon. Lederskap, risikoerkjennelse og læring* (Borgerud et al., 2021).

<sup>14</sup> Finstad 2018; Granér 2014

er *Police Culture in a Changing World*, der Loftus finner at et politi som det engelske, som har gjennomgått betydelige forandringer i «moderne» retning, også har seiglivede kulturelle overlevninger hentet fra en «maskulin etos».<sup>15</sup> Det er enda mer vanlig å påpeke politiets «taushetskultur», med vekt på at ubehagelige temaer og opplysninger skal holdes internt for ikke å bli eksponert for kritikk utenfra.<sup>16</sup> I en analyse av kultur og ledelse finner Direktoratet for forvaltning og økonomistyring et lignende bilde av mange kulturer, og videre:

Mange kulturelle trekk har både en positiv og negativ side. Samhold og lojalitet er viktig å bevare, men det går samtidig for langt hvis det medfører å dekke over uheldige sider ved politiarbeidet. Utsagn som «sånn gjør vi det hos oss» kan ofte stå i veien for å ta opp vanskelige spørsmål og få til endring og nytenkning.<sup>17</sup>

Ordenstjenesten innebærer også ofte en betydelig grad av selvstendighet og bruk av skjønn, noe som vanskeliggjør kontroll og åpner for mye autonomi i tjenesteutøvelsen.<sup>18</sup> Mye av tiden i ordenstjeneste er preget av venting, der det ofte utveksles nyheter og historier som impliserer andre, som kolleger og ledere. I tråd med Finstad vil vi også være opptatt av politikulturer som et flertallsord: Mange kulturer lever ved siden av hverandre, og ikke alle har negative konnotasjoner.

Teoretisk forstår vi de kulturene vi fant innenfor en *generell* tradisjon av forskning der mange har påpekt flere manns- og machokulturelle trekk som gjenfinnes i moderne politiorganisasjoner. Bidragene på feltet er både internasjonale<sup>19</sup> og nordiske og norske.<sup>20</sup> Disse forfatterne påpeker variasjoner i mannskulturenes uttrykksformer og det gjennomslag kulturene har. Spesielt for vår sammenheng er teorier om *homososialitet* og homososiale kulturer en fruktbar tilnærming fordi vi har mulighet til å finne uttrykk for en dypere maskulin kulturell forankring. Vi skal komme tilbake til spørsmålet om det kan være kjønnede kulturer og understrukturer i organisasjonen. Det vil si en kultur som trakasserer unge kvinner og systematisk behandler kvinner annerledes enn menn. Dette er kulturelle uttrykk som i mindre grad er beskrevet som eget tema i tidligere norsk og nordisk politilitteratur, og som kan fungere ekskluderende for både kvinner og menn.

<sup>15</sup> «Masculine ethos» jf. Loftus 2009

<sup>16</sup> Finstad 2025

<sup>17</sup> Direktoratet for forvaltning og økonomistyring 2024: 8

<sup>18</sup> Granér 2014

<sup>19</sup> Se for eksempel Brown et al. (2020), Loftus (2009), Rabe-Hemp (2008) og Silvestri (2017).

<sup>20</sup> Se for eksempel Gundhus (2005), Haake (2018) og Åberg (2001).

Hva er så en organisasjonskultur? I sin (lære)bok om organisasjonskulturer definerer Henning Bang en slik kultur på denne måten: «Organisasjonskulturer er de sett av felles verdier, normer og virkelighetsoppfatninger som utvikler seg i en organisasjon når medlemmene samhandler med hverandre og omgivelsene, og som kommer til uttrykk i medlemmenes handlinger og holdninger på jobben.»<sup>21</sup> Bang mener denne definisjonen oppsummerer meningsinnholdet i begrepet organisasjonskultur slik det er definert av en serie med forskere opp gjennom tiårene.

Bang er – i likhet med de fleste andre organisasjonsforskere – opptatt av begrepet «subkultur», som han definerer slik:

En subkultur er en undergruppe av organisasjons medlemmer som samhandler jevnlig med hverandre, som identifiserer seg selv og blir opplevd av andre som en distinkt gruppe i organisasjonen, som deler et sett av utfordringer som de fleste i gruppene er enige om, og som rutinemessig handler på grunnlag av gruppens felles normer, verdier og virkelighetsoppfatninger.<sup>22</sup>

Det er viktig å merke seg at en subkultur ikke nødvendigvis er negativt betonet.

Sammenhengen mellom kulturer og kulturelle uttrykk vies mye plass hos Bang. Der kulturer kan være nokså abstrakte størrelser, kan uttrykkene være langt lettere å observere. Med referanse til Berger og Luckmann er Bang også opptatt av at kulturen og dens uttrykk interagerer. Det er altså ikke bare slik at en kultur medfører visse uttrykk, men uttrykkene virker tilbake på kulturen. Kulturuttrykk som de vi skal se i dette kapittelet (uniformsdetaljer eller egen bar) forsterker følelsen av å tilhøre en egen kultur.

## Forskningsdesign og metodisk tilnærming

Planen var å gjøre en kvalitativ studie, noe i likhet med våre tidligere studier fra Forsvaret.<sup>23</sup> Den metodiske tilnærmingen vi la opp til var institusjonell etnografi,<sup>24</sup> som vi hadde gode erfaringer med og som vi antok kunne anvendes til en mindre casestudie i politiet. Vi hadde hørt at det var få kvinner i politiets utrykningsenhet (UEH) i Vest politidistrikt, og etter samtaler med et par kvinnelige politiansatte som mente det var en kultur ute på

<sup>21</sup> Bang 2023: 23

<sup>22</sup> Bang 2023: 28

<sup>23</sup> Lilleaas & Ellingsen 2014

<sup>24</sup> Smith 2005

Godvik som burde undersøkes nærmere, valgte vi en kvalitativ studie med et kjønnteoretisk perspektiv i analysen av det empiriske materialet. Vi hadde også en antagelse om at en kulturforståelse kunne være aktuell. Våre kontaktpersoner visste ikke stort mer enn at det var få kvinner som trente på Godvik, at ingen kvinner var ansatt som instruktører eller ledere, og at det var uklart hvorfor det var slik. Vi var altså ute etter å få tak i hva dette «noe» i kulturen innebar for kvinner og menn som arbeidet eller trente på Godvik. Målet med treningen var for noen å bli godkjent som IP3 eller å vise instruktørene at de var gode nok til å beholde sin sertifisering som IP3 (se tabell 1 på side 27).

Dette er som sagt en casestudie med kvalitative intervjuer med inspirasjon fra institusjonell etnografi og et forskningsprogram som starter med enkeltmenneskers erfaringer.<sup>25</sup> I vår studie er dette politifolk, ledere og distriktet i sin helhet, og vår jobb har blant annet vært å avdekke relasjonene som preger hvordan samhandlingen i organisasjonen formes og nedfeller seg i vår del av politiets yrkespraksis. Relasjonene vi finner kobles deretter til erfaringene våre informanter forteller om, til ledelsens handlemåter og til «gutteklubben» som omtales i flere sammenhenger i denne boka. Dette har vi supplert med observasjonene på Godvik og de ulike treningsstedene som ga oss et innblikk i både omgivelsene og fasilitetene som ansatte tilbys i arbeidshverdagen. Poenget har vært å få fram et nyansert bilde av hvordan det *sosiale* gjøres på de ulike treningsstedene og i den interne kulturen i og utenfor treningsstedet Godvik. Det har gitt oss muligheten til å få fram *variasjoner* i hva som regnes som kriterier for godt politiarbeid i den operative tjenesten. Det samme gjelder variasjoner i informantenes rolleforståelse og i hvilken grad forståelsen av godt politiarbeid har en kjønnnet side.

Etter som studien skred fram fattet vi større interesse for noen temaer enn andre, for eksempel hvordan hendelser som ekskludering, trakassering og etter hvert uønsket seksuell oppmerksomhet ble håndtert i de politikontekstene vi oppholdt oss i. Vi har ikke først og fremst interessert oss for enkeltpersoner, men for hva som gjøres og hvordan noen hendelser synliggjøres eller usynliggjøres. Her har det vært et poeng å få innsikt i det som skjer, i det som sies og hvorfor det sies, og i måten informantene håndterer saker som har betydning for kjønnsbalansen i organisasjonen. Det har gitt oss tilgang til ulike rolleforståelser, og til å bli bedre kjent med hvilke

<sup>25</sup> Smith 2005; Widerberg 2007

kjønnete praksiser som påvirkes av relasjonene informantene inngår i. Slik institusjonell etnografi anbefaler fulgte vi deretter linjen oppover i organisasjonen, og intervjuet et utvalg av sentrale ledere med særlig ansvar for det operative miljøet om hvordan de utøver og forstår sine styringsoppgaver som ledere.

Gjennom denne framgangsmåten har vi sirklet inn fysiske og organisatoriske strukturer som ser ut til å videreformidle og opprettholde makt-skjevheter på en slik måte at det kan påvirke kvinners interesse for operativ tjeneste allerede før de søker – og etter at de har kommet inn. Vi problematiserer organisasjonens problemforståelser og hvilke motstandsstrategier som kan være innvevet i de interne diskursene vi får høre om. Betydningen av kjønn og det homososiale mannmiljøet har vært med hele veien, siden vår interesse og utgangspunktet for casestudien var et ønske om mer kunnskap om hvorfor det var så få kvinner i UEH-tjenesten.

Ved å stille spørsmål til både menn og kvinner om kvinners manglende deltagelse i den skarpe delen av politiet, har vi hatt anledning til å undersøke hvordan spørsmålet besvares av informanter i ulike posisjoner i organisasjonen. Vi har også vært ute etter å undersøke hvordan arbeidet tilrettelegges for kvinner og menn. Er kravene til opptak og videre tjeneste rimelig utformet slik at de kan imøtekommes? Hva blir gjort for å trene opp kvinner til å nå krav av særlig fysisk utfordrende karakter? På forhånd fikk vi høre at det muligens kunne være kulturelle homososiale trekk i miljøet innen denne tjenesten som gjorde at kvinner ikke ønsket å delta i dette feltet. Eller var det slik at de hadde mindre sjanser enn menn til å klare treningsmålene og gjøre en god jobb i det operative arbeidet? Dette var spørsmål vi ønsket svar på under feltarbeidet.

Vårt mål var å få intervjuet flest mulig kvinner som arbeidet i UEH-tjenesten i Vest politidistrikt, og vi oppnådde totalt ti intervjuer<sup>26</sup> med kvinner som da var i aktiv tjeneste, eller som hadde sluttet eller var i permisjon fra slik tjeneste. Vi fikk også intervjuet fire «menige» mannlige<sup>27</sup> medlemmer av UEH-enheten som skulle trene sammen med kvinnene, mannlige instruktører, samt fem i lederfunksjoner i og utenfor Godvik. Intervjuene fant sted på de forskjellige treningsstedene der noen lå et stykke utenfor Bergen sentrum, mens andre intervjuer ble foretatt i

<sup>26</sup> Vi ble først forespeilet at det var 14 kvinnelige UEH-deltagere. Spørsmålet er hvor gode de offisielle tallene fra distriktet var, uten at vi kan svare på dette.

<sup>27</sup> Disse ble valgt først og fremst fordi de trente i samme uke som de kvinnene vi intervjuet.

sentraladministrasjonen (politihuset i sentrum). Intervjuer med involverte instanser og oppfølgingssamtaler med et par av informantene ble foretatt i lokaler i sentrum av Bergen. Intervjuene varte fra rundt tre kvarter til tre timer. For tre av de mest sentrale informantene fra casestudien varte intervjuet i 2,5–3 timer. Dette var informanter med ekstra god innsikt i forholdene på Godvik og i det som skjedde i utrykningsenheten i Vest. I løpet av oppholdene i Vest distrikt oppnådde vi 21 intervjuer samlet.

## Den første analysen

Intervjuguiden besto av spørsmål om informantenes bakgrunn, alder, tittel, ansiennitet, utdanning og kompetanse, og med temaer som holdninger til politirollen, patruljering, trening, type oppdrag, holdninger til og erfaringer med ulike former for konflikthåndtering, språkbruk og trakassering. Vel tilbake fra feltarbeidet startet vi med å lese materialet, og vi diskuterte ulike tolkningsforslag basert på våre erfaringer underveis i prosessen. Der vi var uenige om tolkninger oss imellom la vi dem først til side og leste deretter intervjuene flere ganger, før vi tok nye diskusjoner. Gjennom analysen utkrystalliserte det seg to–tre undertemaer som vi antok kunne belyse noe av underskuddet av kvinner. Dette var temaer som omhandlet kvinners motivasjon og styrke, treningserfaring, instruksjonens kvalitet og hva som ble regnet som «godt nok» for å avgjøre hvem som kunne godkjennes som IP3. Et annet tema var forbindelsen mellom Godvik som treningsarena, subkulturen vi ble oppmerksomme på og et par ledere sentralt plassert i politihuset i Bergen og deres rolle i forsøkene på å rekruttere kvinner inn i utrykningsenheten. Videre har beskrivelsen av arkitekturen i lokalene på Godvik og treningsfasilitetene vi har fått tilgang til bidratt med nyttig informasjon om maskulturen, og om hvordan vi fikk kjennskap til den og forsterket bildet av en maskulin hegemonisk kultur.

## Utrykningsenheten

Hvordan utrykningsenheten er organisert gir et bilde av hva det kreves av en politiansatt for å bli godkjent som innsatspersonell i kategorien IP3, som altså er den delen av politiet vi har studert.<sup>28</sup> Utrykningsenheter er etablert innen hvert av landets tolv politidistrikt.

---

<sup>28</sup> Se også kort om utrykningspolitiet, som er et særorgan, og historisk bakgrunn og arbeidsdeling mellom ulike IP-kategorier presentert i vedlegg 3 i *Politi og bevæpning* (NOU 2017: 9).

Utrykningsenhetene skal bistå distriktet ved spesielle situasjoner, primært terror- og sabotasjeaksjoner og væpnede pågrepelser, ellers gjør de vanlig ordenspolitiarbeid. For å komme inn i denne styrken må man ha gått gjennom et opptak for å bli innsatspersonell kategori 3 (IP3). Politiet innde-ler innsatspersonell i fem kategorier med varierende krav til ferdigheter og trening. IP1 er beredskapstroppen, IP2 er livvakter (kongehuset, regjering m.m.), IP3 er utrykningsenheten og IP4 er personell i ordensenhetene godkjent for å bruke våpen i tjenesten. IP5 er ikke godkjente for våpenbruk.<sup>29</sup>

**Tabell 1.** Innsatspersonell etter kategori og treningsmengde

IP-kategori	Personell	Videreutdanning/ utdanning	Årtlig trening	Øvrig
1	Beredskapstroppen	13 uker	900 timer	
2	Livvakttjenesten	9 uker	200–400 timer	Egen våpengodkjenning
3	Utrykningsenhetene (UEH)	Min. 3 uker	103 timer	
4	Personell med våpengodkjenning	Bachelor PHS	48 timer	

Kilde: Tabellen er delvis basert på politiets beredskapssystem del 1. Utvalget har supplert tabellen med opplysninger om timeantall osv. som utvalget har fått opplyst fra Politidirektoratet.<sup>30</sup>

Etter terrorangrepene mot regjeringskvartalet og Utøya 22. juli 2011 har det vært satset mye på å øke antallet politifolk i utrykningsenhetene. Da vi startet prosjektet i 2018 var det rundt tusen IP3-politifolk som var i styrken. Målet har vært å nå 1200, samtidig som kvinneandelen skulle øke. Politidirektoratet hadde et mål om «jevne kjønns-balanse på alle stillingsnivåer, i prosjektgrupper, arbeidsgrupper, råd og utvalg. [...] og det endelige målet er like mange kvinner som menn i alle typer stillinger og på alle nivåer i politiet».<sup>31</sup> I 2018 hadde man oppnådd rundt tusen IP3, men kvinneandelen var fremdeles under ti prosent.<sup>32</sup>

I kursplanen for utdanning av innsatspersonell til politiets utrykningsenheter beskrives gjennomføringen av kurset som en samling som strekker seg over tre sammenhengende uker og som til sammen innebærer 158 kurs-timer.<sup>33</sup> Opptakskravene og læringsutbyttet skal kvalifisere innsatspersonell

<sup>29</sup> Trædal 2014. Per i dag (2025) er kategorien IP5 avviklet, ifølge informasjon fra PHS.

<sup>30</sup> Lagestad et al. 2022

<sup>31</sup> Politidirektoratet 2008: 12

<sup>32</sup> Inderhaug 2018: 6

<sup>33</sup> Politihøgskolen 17. august 2018. Denne kursplanen ligger på PHS sine hjemmesider per 20. juli 2025.

til å inneha kunnskap om terror og annen alvorlig kriminalitet, taktisk ledelse og ha det som kalles situasjonsforståelse. Dette i tillegg til å kunne samarbeide med andre aktuelle aktører. Etter gjennomført kurs må deltagerne ifølge kursplanen til Politihøgskolen vise at de har god forståelse for utrykningsenhetenes operative oppgaver, og framstå med innsikt og selvstendighet i egen yrkesrolle. De som blir godkjent gjennom kurset, følges opp på Godvik for Vest politidistrikt.

## Kvinneandelen før og nå

Vi har undersøkt i hvilken grad den lave kvinneandelen «bare» avspeiler kvinners manglende interesse for skarpere operativ tjeneste i tråd med vår hovedproblemstilling. Studier viser at andelen er særlig lav i forhold til alle de kvinnelige studenter og forholdsvis nyutdannede politifolk som fremdeles viser stor interesse for operativ tjeneste, til tross for deres mer «akademiske» bakgrunn.<sup>34</sup> Ifølge tidligere litteratur er det nærliggende å se rekrutteringsproblemene for kvinner i lys av kravene til fysiske prestasjoner og, for kvinner med ansvar for små barn, i lys av ønsket om en god balanse mellom arbeidsliv og familieliv – altså mer strukturelle faktorer.<sup>35</sup> Å være med i utrykningsenheten vil kreve skift- og helgearbeid, noe som kan redusere særlig kvinners muligheter for en lengre karriere i utrykningsenheten spesielt og ordenstjeneste generelt. Dette er kjent problematikk, men gjennom forhåndssamtaler med kvinner i sentrale posisjoner i politiet i Vest distrikt, fikk vi som tidligere nevnt høre at man også burde se på kulturelle faktorer (omtalt på side 15–16 i kapittel 1).

## Første dag i felt – observasjoner på treningsstedet Godvik

Vi starter med å beskrive feltarbeidets første dag og gir noen underveisinntrykk av hvordan dagen forløp, slik vi opplevde den. Som en del av vår metodiske tilnærming tar vi nå leseren med inn på Godvik hvor vi samlet hoveddelen av vår empiri og som er det sentrale treningssenteret for operativ trening i politidistrikt Vest, for deretter å gi en nærmere «tett på»-beskrivelse av hva vi la merke til. Var dette et godt sted å lære og være,

<sup>34</sup> Bjørkelo et al. 2022; Winnæss 2023; Winnæss et al. 2020

<sup>35</sup> Nordberg 2018

særlig med tanke på de utfordringene som politihverdagen ofte byr på? Da kan leseren på egen hånd danne seg et inntrykk av hva vi observerte og av mottagelsen vi fikk.

En tidlig mandag morgen kjørte vi fra hotellet i Bergen og ut til treningsstedet Godvik et stykke utenfor sentrum. Det meste av treningen er lagt til et bygg som ligger i en klynge av næringsbygg, boligområde og noe mer landlig terreng. Turen fra Bergen er rask, snaut et kvarter med bil, men vi er like fullt i god avstand fra ledelsen i Vest distrikt, som holder til midt i Bergen sentrum. Mottagelsen og oppfølgingen fra «vertskapet» var av første klasse. Det har etter hvert blitt mange opplevelser for oss med sosiologisk feltarbeid i politi, forsvar og barnevern, og tilretteleggingen og logistikken fra de som har ansvar på stedet er ofte avgjørende. Her var programmet planlagt i detalj. Vi fikk vært med på alt vi ville være med på, og vi fikk intervjuet alle vi ønsket å intervju.

Vår metodiske tilnærming åpner også for visuelle inntrykk som en del av kunnskapstilfanget, for på den måten å bidra til forståelser av hvordan ulike kroppers muligheter og styrke blir vurdert og håndtert. Et gjennomgående tema i studien av Godvik har vært diskusjonen om hvorvidt det er mulig å tilrettelegge treningsforholdene til et mer oppdatert trenings- og læringsmiljø. Hva betyr fysikk, kroppsstørrelse og kjønn i det operative arbeidet? Er kjønnsforskjeller en integrert del av planleggingen og utformingen av de ulike testene som de ansatte må gjennomgå en gang i året? I analysearbeidet har vi rettet oppmerksomheten mot treningskravene (krav som, vi lærte underveis, gjør at mange kvinner faller fra), for så å reflektere over hva slags arbeidskunnskap<sup>36</sup> instruktører og ledere har om hva som kan gi innsikt i kvinners behov for god instruksjon.

Den første dagen har vi en avtale med lederen på Godvik, det mest sentrale og kanskje viktigste treningssenteret for UEH-enheten i Vest distrikt. Vi skal intervjuer innsatspersonellet (IP3) som trener denne uken og noen instruktører. Lederen står og ser etter oss fra kontorvinduet når vi kommer gående over parkeringsplassen. Han låser oss inn i den store betongbygningen, et tidligere lager som ut fra byggestilen ser ut som det stammer fra syttitallet. Det er her store deler av den fysiske treningen foregår. Det

<sup>36</sup> Arbeidskunnskap (*work knowledge*) er et sentralt begrep i institusjonell etnografi og som kan si oss noe om hvordan politiarbeid «gjøres» sett fra våre informanternes erfaring og hva som legges i hva god / mindre god treningsinnsats er. Operativt arbeid regnes som krevende og i vår sammenheng er det spesielt interessant å undersøke hvordan kvinners og menns innsats og kompetanse måles og verdsettes i en politifaglig kontekst.

første vi møter er en blid og forekommende mann i kjeledress som ønsker oss velkommen inn. Han viser oss inn i en korridor med kontorer på den ene siden, og på den andre siden en hall som fungerer som garasje. Lukten som slår mot oss kan være en blanding av olje, bil-lakk og gammelt støv. Lenger inn i korridoren er det lite lys, og vi får øye på en mørklagt vindeltrapp som går opp til neste etasje. Vi klatrer opp dit, hvor vi møter en ny korridor med kontorer og en kantine med en enkel utrustning, ikke helt ulikt det interiøret vi har møtt tidligere i militære avdelinger vi har besøkt. Lederen viser oss videre innover til hans kontor, som ligger helt i enden. Vi blir tilbudt kaffe før han gir oss en liten forelesning om hvordan treningen i Godvik er bygget opp, og hvem som gjør hva. Han tar seg god tid, og vi får en fyldig innføring i det som foregår på Godvik.

Treningen i Godvik består i hovedsak av taktikk og nærkamp, bryte opp dører og redning av personell, en del av treningen er å ha styrke til å løfte/flytte på kolleger som har blitt skadet. En viktig del av den skarpe treningen er å være forberedt på situasjoner som 22. juli, forteller han. Skytetrening, pågripelse og stans av kjøretøy i fart foregår på andre og mer egnede plasser, og der skal vi få anledning til å både observere og intervjuer seinere i uken. Det er et ganske tett program lederen har lagt opp til i de to ukene vi skal gjøre feltarbeid i dette distriktet. Han tilbyr seg å vise oss rundt for å observere på de ulike treningsstasjonene på Godvik, før vi starter med dagens intervjuer.

Omvisningen startet med å observere der det trenes på taktikk, det vil si å trene på å bryte seg inn i hus eller leiligheter hvor personer som antas å være farlige befinner seg. Vi får utdelt øreklokker og vernebriller før vi klatrer opp på det som kalles «brua», der instruktørene står klare til å vurdere innsatsen til de som trener i etasjen under. Alt foregår i en kjempestor hall, det er høyt under taket og lydnivået er kraftig selv med beskyttelse. Fra et «fugleperspektiv» ser vi ned i det som skal forestille en leilighet som nå skal brytes opp og «entres», som det heter på fagspråket. Vi har god oversikt. Blandingen av skuddvekslinger og instruktørenes høye kommandorop skal gi et så autentisk situasjonsbilde som mulig, og gi tilskueren og de aktive politifolkene en opplevelse av hva som kan skje under et skarpt oppdrag.

Det vi får høre, og som gjentas av flere ledere og mannlige og kvinnelige informanter, er at treningen på Godvik har et svært høyt nivå, og at de strenge kravene er helt nødvendige for å være i operativ tjeneste. Det

er altså her innsatspersonell i kategori IP3 og IP4 trener, og treningen er obligatorisk. For tiden har de bare mannlige instruktører. Det har vært et par kvinner der midlertidig og i kortere perioder, sier vår kontaktperson, men de har dratt igjen. Forklaringen på mangelen på kvinnelige trenere varierer når det er kvinner eller menn som uttaler seg, og, som vi skal høre, er den også påvirket av informantens posisjon i systemet.

På vei ut av treningsarealet passerer vi en «blodig» dukke i mannsstørrelse. Det er her det trenes på redning og flytting av skadede kolleger eller folk fra publikum som blir skadet under operasjoner. Denne øvelsen kan være en utfordring for noen, opplyser lederen. Dukken veier 70 kilo og kan, spesielt for kvinner som er lave og slanke, by på problemer å løfte. Vi geleides videre i lokalet og titter inn i en garderobe som har sett sine beste dager. Det viser seg at treningsstedet kun har denne ene garderoben. Den er brukt som herregarderobe, men er også den kvinnene har til rådighet når de skal ha treningsdagene sine her. Det mangler også egen garderobe for kvinnelige instruktører, men det er for tiden altså ingen kvinner ansatt som instruktør.

Ifølge programmet denne dagen skal vi intervjuet etter lunsj, og vi forflytter oss lenger inn i den store bygningen. Gangen er enda litt smalere her, mørk med slitne og umalte murvegger. Det er tidlig høst og kulden slår mot oss. Det kan være en viktig grunn til at alle vi møter går i tykke kjeledresser som arbeidsantrekk, samtidig som det er et plagg med prestisje som markerer at man er IP3, noe vi siden skal få høre. Vi går en smal trapp opp til neste etasje, hvor det blir lysere. Her er det vinduer og flere små tomme kontorer uten møbler. I to av dem ligger det skitne madrasser, og toalettet vi blir henvist til er tydeligvis også et sted der hunder på jobb kan plasseres. Det står en godt brukt hundekurv og en vannskål plassert på gulvet. Toalettet bærer preg av at det er lenge siden noen har vasket gulvet og toalettskålen. Helt i enden av gangen er det et litt større rom som vi får beskjed om at vi kan bruke når vi skal intervjuet.

I løpet av vår første dag i felt opplevde vi altså enkle og røffe lokaler, en leder som hadde oversikt og evner til å formidle hva treningsstedet hadde å by på, og et svært godt tilrettelagt opplegg for intervjuer og informanter som stilte opp som avtalt. Lederen informerer om at det de neste dagene blir anledning til å observere flere obligatoriske treningsformer, som skyting og biljakt, men dette foregår på arenaer et stykke utenfor Bergen og også et godt stykke fra Godvik.

## Skytebanen og bilbanen

Dag to kjørte vi til et tidligere militært anlegg der skytetreningen var i gang. Her er det svært viktig å treffe blink og ikke vifte med våpenet, forteller instruktøren. Tidligere hadde de en kvinnelig instruktør som hadde ansvaret for denne treningen. Hun får mye skryt og svært god omtale, men hun har nå gått av med pensjon. Flere av mennene vi snakker med er enige om at kvinner er gode til å skyte. Instruktøren legger til at «kvinner lærer seg å skyte fra bunnen, mens menn har vært på jakt og tror de kan det». Det blir også anledning til å gjøre flere intervjuer i en brakke som ligger i nærheten av skytebanen. Før vi starter intervjuene blir det tid til en kort pause og et toalettbesøk. Brakka har et toalett som umulig kan ha vært i nærheten av rengjøring de siste årene. Det henger en stor plakart på veggen med et bilde av en smilende ung mann med kortermet trøye og tydelige muskler, og kledd med et grønt forkle, gummihansker på hendene og toalettbørsten triumferende høyt hevet. Plakaten har et humoristisk uttrykk med den mer alvorlige teksten: «Har du husket å bruke toalettbørsten? Et godt arbeidsmiljø starter med gjensidig innsats.» Plakaten kan tolkes i ulike retninger, mest sannsynlig er det at noen har klaget på det svært lite innbydende inntrykket som dette toalettet gir. Lederen forteller at stedet tilhører Forsvaret, men at det nå er en av Vest politidistrikts mye brukte treningsarenaer.

Neste post på programmet er å observere trening på en bilbane som også ligger et stykke utenfor byen. Vi skal observere øvelser med bil der målet er å «jakte» på lovbrøyttere av ulike slag som kjører bil og kjører fort. Noen intervjuer måtte tas her for å få snakket med flest mulig kvinner. Etter observasjonen av biljakten ble vi vist inn i et lite og skeivt hus som også ble benyttet som pauserom under trening, i tillegg til å være lagringsplass for gamle gjenstander av ulike slag. Tidligere ble stedet brukt som hundehus. Huset står på kvikkleire og synker, forteller instruktøren, og det merkes at det er skjevt når du setter foten innenfor. Rommet er innredet med tunge skinnssofaer og kjøleskap som har sett bedre dager. Det står store esker fulle av det som ser ut som gammelt teknisk utstyr plassert rundt omkring i rommet. Oppvaskbenken er overfylt av uvasket og inntørket kjøkkentøy stablet på siden av vasken, som også med fordel kunne vært rengjort. Toalettet er et tema blant de kvinnene vi intervjuet, «mens gutta har et romslig skogsterrang å ta av», som en av dem påpeker. Når vi spør kvinnene hva de tenker om forholdene, trekker de bare på skuldrene. Vi

fikk en forståelse av at dette var de vant til, og at ingen hadde særlige forventninger til forandringer av de sanitære forholdene. Interiøret, toalettene og garderobeforholdene, der dette var tilgjengelig, ga oss et klart inntrykk av at dette var en typisk mannsarbeidsplass – et bilde vi fikk en forsmak av på Godvik og som ble ytterligere forsterket etter besøkene på treningsstedene på skytebanen og bilbanen.

Det var ikke til å unngå at vi i løpet av feltarbeidet i politiet sammenlignet våre erfaringer fra opphold i flere av Forsvarets lokaliteter og som avgjort kunne trenge en oppussing og modernisering, men som alltid ga inntrykk av å være rengjort og med en viss hygienisk standard. Treningslokalene til utrykningsenheten i Vest distrikt, derimot, hadde, uten å ta for hardt i, et preg av manglende hygiene som det av flere grunner kan være verdt å dvele ved. Er det ikke slik at alle arbeidsplasser har krav på et tilfredsstillende rutinemessig renhold? Hvorfor stiller ingen dette som et krav?

Et spørsmål som slo oss tidlig var de materielle omgivelsene, og om disse hadde noen betydning for å skape et tilfredsstillende arbeidsmiljø. Nei da, vi er slett ikke opptatt av kosefaktorer av typen duker på bordet og gardiner eller blomster i vinduskarmen, men eksempelvis at god hygiene i visse situasjoner har en kjønnsdimensjon. Det kan være viktigere for kvinner enn for menn med god hygiene. Menstruasjon, graviditet, amming og lignende er en del av hverdagen til mange kvinner, også i politiet. Det normale er å kreve tilgang til såpe og varmt vann, og en viss hygiene som et helseforebyggende tiltak på arbeidsplassen. Kort tid etter vårt feltarbeid kom covid-19-pandemien med styrke, og fordret nye hygieniske rutiner for å hindre spredning og forebygge smitte som gjelder uansett kjønn. Omgivelsene kan også ha betydning for arbeidsmoralen og gi et signal om at her bryr vi oss om hvordan vi har det. En innvending kan være at på skytebanen og bilbanen er det bare korte treningsopphold og ressursene strekker ikke til, men en nærmere drøfting av de sanitære forholdene og garderobesituasjonen skal vi høre mer om seinere og vil bli diskutert sammen med andre relevante funn.

## Hvorfor så få kvinner?

Utgangspunktet for å gjøre denne studien, og for vår hovedproblemstilling, var som nevnt den lave kvinneandelen i tjeneste i utrykningsenheten (UEH) i Vest politidistrikt. Etter bare få dager i felt fikk vi kjennskap til at det kun var snakk om åtte eller ni kvinner i et distrikt med over hundre

UEH-folk. En oppdatert liste fra lederen på Godvik over våre informanter viste at vi skulle intervju 14 UEH-kvinner, men vi endte opp med å intervju ti. Ikke alle disse var i aktiv tjeneste på intervjutidspunktet.

Vi valgte å starte intervjuene med å spørre informantene om alder, utdanning, rang, arbeidserfaring og arbeidssted, for deretter å spørre om det vi definerte som et problem allerede i oppstarten til denne studien – den manglende kvinnerepresentasjon i den skarpe delen av politiet. Dette gjorde vi gjennom intervjuer med både kvinner og menn i treningssituasjoner, og ved å få instruktører og ledere i tale om hva de mener gjelder i det operative fagfeltet. Her så vi mulighetene til et bredere kunnskapstilfang enn bare det som forelå gjennom etatens egne instruksjoner. Ved å være en forberedt intervjuer og lytte til informantenes beskrivelser av hva som måtte til for å bli akseptert som IP3, hadde vi en mulighet til å få kjennskap til hvordan politikroppen måles og kjønnnes i ulike kontekster. Poenget var å få beskrivelser fra ansatte fra ulike nivåer i organisasjonen av hva som skulle til for å bli omtalt som et «godt emne» for operativt arbeid og som kunne oversettes med «fyrårn» eller lederemne. Innen institusjonell etnografi betraktes dette som en side ved organisasjonens arbeidskunnskap, og noe som kan bidra til å forstå hva som skjer og ikke skjer på ulike nivåer i organisasjonen.<sup>37</sup> Et eksempel er hvordan eldre instruktører og ledere overfører sin praksiskunnskap til yngre som søker seg inn i den skarpe delen av politiet. Tekster/dokumenter vi har gått gjennom gir noen holdepunkter, men intervjuene gir et annet erfaringsbilde og ferskere kunnskap om den kulturelle forståelsen av organisasjonen vi undersøkte.

I de første intervjuene var det umiddelbare svaret fra de mannlige informantene at «her er ingen imot å rekruttere flere kvinner inn». Men det var også flere som uttrykte en viss skepsis til kvinner i utrykningsenhetene, og som tvilte på om kvinner egentlig hadde interesse og nok erfaring for det operative arbeidet. En av de mer erfarne politimennene uttrykker seg på denne måten: «Dette er jo en gutteaktivitet og noe som gutter har lekt siden de gikk i barnehagen og derfor faller mer naturlig for dem.» Vi får flere beskrivelser av skarpt operativt arbeid som «veldig sånn guttete greier», et arbeid som «ofte blir for tungt og krevende for kvinner». Forklaringen på om det er fysisk styrke, personlighet eller kjønn som avgjør hvor mange kvinner som søker opptak til UEH-tjenesten, og hvorfor det er så få av

---

<sup>37</sup> Smith 2005; Widerberg 2015

dem på Godvik, får vi beskrevet i ulike tapninger allerede i starten på feltarbeidet. Et annet og nærliggende tema er at kvinner oftere er mindre motivert, og at de har fysiske begrensninger som går ut over kvaliteten på arbeidet de gjør. En av mellomlederne kobler den svake kvinnerepresentasjonen i Vest til en diskusjon om treningsvilje, og om det skal trenes på det «ypperste» eller det som kan være «godt nok». Denne diskusjonen skal vi komme tilbake til i flere sammenhenger for å prøve å forstå hvorfor kvinner lar være å søke seg til denne delen av tjenesten eller velger å søke andre jobber i politiet.

Førsteintrykket i starten av feltarbeidet var at det rådet bred enighet i miljøet på Godvik om at nivået på treningen må ligge svært høyt. Som en av de sentrale mellomlederne gir uttrykk for: «Når kvinner velger å slutte i denne tjenesten [...] ja, da har de som regel vist at de er for svake på både fysikk, skyting og taktikk.» Han er «overbevist om at når det ikke fungerer for dem er det utstyret som er for tungt for kvinner å håndtere [...] her må vi ha på oss personlig verneutstyr, våpen og døråpningsskilt, skjold og sann». Disse innvendingene møtte vi ofte i diskusjoner om manglende kvinnerepresentasjon i den operative treningen, og kvinners styrke var et gjennomgående tema i kritikken.

En annen leder på lavere nivå omtales bare som litt «cowboy», men som de fleste vet er han svært kritisk til sine kvinnelige kolleger. Inntrykket var at han representerte en tydeligere og mer militær lederstil sammenlignet med andre ledere vi intervjuet. For å understreke alvoret får vi høre at det som gjelder her «er kamp, soldat, kriger-greier, og det er uten tvil et tradisjonelt mannsdominert og et veldig krast miljø hvor kvinner møter et veldig krav til leveranse [...] det er aggressivitet og pågåenhet, og du må skyte og du er nødt til å treffe når du skal, du skal skyte, altså ... du dreper folk». Han kommer stadig tilbake til hvor utfordrende det operative arbeidet er, og måten han ordlegger seg på kan tolkes som at her er det nærmest snakk om en krigssituasjon. Å senke treningskravene for å rekruttere flere kvinner inn er utenkelig. Han er i posisjon når politifolk søker seg til utrykningsenheten og sitter nå «tilfeldigvis med en søkerliste over hvem som søker og hvem som skal slippes inn, og det er et veldig komplekst bilde å få flere kvinner inn i de operative stillingene [...] her legges lista svært høyt, og de strenge kravene passer slett ikke for alle». Han opplever stadig at kvinner som søker har «så lav subjektiv mestringsevne at de må krysse av på alt før de søker».

## De positive mennene og tøffe versus myke metoder

Ikke alle informantene er like negative. Vi snakket også med noen mannlige informanter som trakk fram alle fordelene ved å ha kvinner med på laget. Dette er menn som framstår som entydig positive til kvinner i utrykningsenheten, og som har et mer nyansert syn på hva kvinner og menn har å bidra med i operativt arbeid. To menn trekker fram det de mener er svært viktige bidrag inn i operativt arbeid, og som skyldes kvinners deltagelse i å forebygge konfliktsituasjoner. En informant med lang erfaring, og en litt yngre, gir begge uttrykk for at det kan bli for mye fokusering på styrke og slagkraft i diskusjoner av hva som er gode nok ferdigheter for å få innpass i utrykningsenheten. Den ene uttrykker seg på denne måten:

For å gjøre en tilfredsstillende jobb i møte med publikum er det uhyre sjelden nødvendig med fysisk makt, da har vi en rekke andre hjelpemidler å ty til [...]. Det er ingen grunn til at det skal være forskjell på menn og kvinner [...], men tidligere ble det lagt større vekt på prestasjon i den operative treningen og da ble folk målt mer. [...] Høye krav er greit hvis det er en eliteavdeling man vil ha, men hvis poenget er å få gjennom flere folk og samtidig ha en generelt god trening og slagkraft, er det helt greit å senke kravene litt.

Ingen av dem er bekymret for det som beskrives som

kvinners fysiske underlegenhet, som regel er konfliktene vi møter i jobbsammenheng av en karakter som kan løses på flere måter [...] Du må også være god til å prate med folk, beholde roen og bryte opp situasjoner før de topper seg, og ikke minst være en god lagspiller.

Det skal anvendes minst mulig makt, selv om det også i vanlig politiarbeid skal brukes skjønn hvis man antar at de milde maktgrepene ikke er tilstrekkelige. Begge er opptatt av at det «ikke er tilfeldig at enkelte politifolk aldri havner i en fysisk konfrontasjon». Det som gjelder er å se helheten i situasjonen, det er deres erfaring, og som den yngste forteller var det slik at tidligere var det en greie blant politifolk å håndtere de kriminelle på egen hånd, litt sånn «gjøre det selv-politimann». Den tankegangen har heldigvis endret seg med alderen, sier han, «og min livssituasjon har endret seg, jeg håper jeg har blitt mer moden og da er hensynet til familien blitt noe annet». De to politimennene er ikke

fremmede for at familiesituasjonen og mer ansvar for barn kan påvirke kvinners valg i større grad enn for menn. Andre menn vi har snakket med peker på skift- og turnusarbeid som en viktig grunn til at det er så få kvinner i utrykningsenhetene, mens de to informantene over bryter med dette inntrykket. De sier det samme som kvinnene og gir en litt annen beskrivelse av hva som kreves av en god politibetjent i utrykningsenhetene enn det vi hørte om i starten.

Dette viser at det er delte meninger blant våre informanter når det gjelder hva som er god politipraksis i deres tjenestehverdag, noe som bekreftes av et par andre informanter. Den litt røffe praksisen i operativt arbeid er unødvendig, sier de. En informant som kan kalles «forbeholden» positiv til kvinner, forteller også om en «røff mannskultur» som råder i denne delen av politiet og som gjør at menn «holder lengst i det operative». En annen gir uttrykk for at det er få kvinner som finner seg til rette i denne gjengen, men han er åpen for et større mangfold og flere kvinnelige kolleger. Dette er menn som har tro på at økt motivering og en bedre tilrettelegging kan påvirke både trivsel og rekruttering og få flere kvinner til å søke. Andre virket mer ambivalente, men som denne informanten sier når han får tenkt seg litt om: «Uansett er det sunt med flere kvinner på laget fordi de oftere har en mer defensiv fremgangsmåte i skarpe situasjoner enn en som er 'høy og mørk' uten kommunikasjonsevner.» Få av våre mannlige informanter på lavere nivå er så positive til kvinner som de to første vi fikk intervjuet, men det er flere som kan være enige om at «det er veldig kjekt å ha med en jente når de møter på kranglete menn i sentrum på lørdagskvelden». Erfaringer det snakkes varmt om er at publikum ofte blir mer medgjørige og mindre kranglete når det er en kvinne til stede.

Mot slutten av intervjuene med de mest positive mennene gjentar vi spørsmålet om hva de tror er grunnen til at det er så få kvinner i operativ tjeneste, og da er svaret: «Det er vel ingen av oss gutta som vet nok om det, vi bare registrerer at det er sånn», og legger til at «det er flere av jentene som trener på Godvik som ikke blir trent». Vi spør hvorfor han tror det, og han svarer at «det er fordi det er for mange menn i politiet som tror de vet best». Først ble vi usikre på hva som lå i utsagnet. Var det da slik at kvinner ikke kom til, og måtte stå å se på mens gutta trener? Men etter hvert forsto vi at han siktet til at treningen var for dårlig tilrettelagt for kvinner. Dette kommer vi tilbake til om litt, men først skal vi gjengi instruktørene vi har intervjuet og deres syn på treningskravene.

## Instruktørene og hva som er «godt nok»

I likhet med andre mannlige informanter ga instruktørene først uttrykk for at de «ikke har noe negativt å si om kvinner [...] vi prøver bare å være litt fokusert for nå er det bare menn her». Andre svar var litt mer konkrete og pekte på at når det er så få kvinner skyldes det bare at «alle jenter som har vært innom her, enten har funnet andre ting de har lyst til å gjøre, eller bare sluttet etter en kort periode». Ut over det fikk vi ingen videre forklaring, bare at kvinner ikke passer inn i miljøet. En erfaren instruktør er klar på at til tross for at mange kvinner ikke blir værende skal det skal være like muligheter for både menn og kvinner, men han legger fort merke til «de som er virkelig interesserte, og som vil lære mer». Som instruktør ønsker han å se «flere lærevillige og gjerne kvinner som er risikovillige, men ikke dumdristige heller». Det er flere som tar opp at treningskravene fra Politihøgskolen for IP3 kun er et press på tall og som ikke tar hensyn til kvaliteten på instruksjonen. Instruktørene har nylig fått streng beskjed om hva som skal prioriteres framover og på hvilken måte dette skal foregå, noe de er svært skeptiske til. Første prioritet fra Politidirektoratet er å øke antallet IP1 (beredskapstroppen) og IP2 (livvakttjenesten) på landsbasis. Samtidig er det et uttalt ønske fra Politidirektoratet å få flere kvinner inn i utrykningsenhetene, som IP3. Instruktørene er uenige og mener prioriteringen vil svekke kvaliteten og kun føre til at kvinner som normalt ikke ville bli sendt til Politihøgskolen for godkjenning får en sjanse. Dette er særbehandling, og det vil ingen kvinner ha. De som er imot å prioritere kvinner mener at det oppstår flere hendelser «der det er helt nødvendig med en fysisk pågripelse eller vi har en kollega som må løftes ut av en situasjon og da må du ha kapasitet til å utføre den jobben som må gjøres der og da».

Dette er argumenter som forståelig nok veier tungt i diskusjonen om hva som er godt nok for å få IP3-status. Instruktører, et par ledere og flere av de menige vi har snakket med mener at hvis kvinner virkelig ønsker å bli IP3, er kravene overkommelige. En av dem er sikker på at « tenåringsdat-teren hans uten problemer hadde klart alle kravene med glans». Intervjuer med flere av mennene vi hadde på lista ga lite nytt, bare mer av det samme. Vi har likevel valgt et par til for å vise hvor likeartede svarene vi får er: «Her er det taktikk, skyting, ting som går fort og smeller [...] dette er jo en gutteting og du må ha de fysiske forutsetningene.» Denne informanten snakker på vegne av de som har et ekstra ansvar i utryknings situasjoner

og skal se til at alt fungerer som det skal. For «jenter som har kommet seg gjennom kurset [på PHS] må være innstilt på å prestere og vise at de kan fungere operativt i jobben». Dette er begrunnelser for at kvaliteten på treningen må være på et høyt nivå:<sup>38</sup> «Hvis du skal arbeide her må du forstå hele bredden [...] du må ha lyst på fysiske utfordringer» og i tillegg må du ha en «viss forståelse av at i denne delen av politiet har vi en maskulin kultur». Så legger han til at «kjønn ikke er en hindring for å komme gjennom dette nåløyet». Synspunktene hans er ikke uinteressante for våre spørsmål, men om det er fysikken, motivasjonen, kulturen eller innsatsviljen de mener står i veien for kvinner som vil arbeide operativt, er noe uklart for oss. Det som altså er vår hovedproblemstilling i denne boka.

Men, som vi får høre mer om, har instruktørene betydelig innflytelse ikke bare over instruksjonen på Godvik og hva som skal regnes som «godt nok», men også over ansettelse og prioriteringer som skal tas av ledere på et høyere nivå i organisasjonen. Ikke alle var enige i forslaget som kom fra instruktørene om å øke vanskelighetsgraden på treningen og dermed nærme seg kompetansen til beredskapstroppen.

## Ledere som ønsker å gjøre noe

Etter intervjuer med erfarne ledere høyere opp i hierarkiet begynte vi å reflektere over hvilke muligheter kvinner hadde for å bli godkjent som IP3, når instruktører og folk med ansvar i skarpe situasjoner beskriver kvinners fysiske styrke og innsats som den viktigste betingelsen for å kunne være operativ. Denne forståelsen bryter med de positive mennenes erfaringer med kvinner som makkerer i operativ tjeneste. Kvinner har ofte andre kompetanser som er svært nyttige i skarpe situasjoner og en annen tilnærming der konflikter oppstår og det må handles eller forhandles raskt. Konfliktløsning gjennom kommunikasjon er svært viktig i operative oppdrag for å unngå eskalering i tilspissede situasjoner. Noen av lederne vi snakket med er ikke fremmede for å lempe på treningskravene, men få instruktører applauderer slike tanker, som en leder har erfart. Da henvises det til historien om at kvinner som sendes til Politihøgskolen for opptak ofte mislykkes, og da legges ansvaret på instruktører som opererer i andre distrikter, sier lederen, og «tas som bevis på at det bare er det

<sup>38</sup> Vi har forsøkt å få svar på hva testene består i, men får til svar fra ansvarlig seksjonsleder ved Politihøgskolen at dette er unntatt offentlighet (personlig kommunikasjon 8. januar 2025).

ypperste treningsnivået som gir resultater». Andre informanter forteller at hovedgrunnen for avslagene like gjerne kan være instruktørenes innstilling og tendens til å snakke ned kvinner, og som vi skal høre, var det delte meninger blant lederne om hvor god instruksjonen på Godvik egentlig var. Denne informasjonen kom ofte som antydninger og i små drypp.

En leder vi snakket med var tydeligere og virket genuint interessert i hva som var mulig å gjøre for å rekruttere flere kvinner til utrykningsenheten. Han var tydelig på at han nå var klar til å undersøke hva som stoppet opp i det han beskrev som «seleksjonsprosessen» – en prosess han mente å kjenne godt. Samtidig sa han at han slett ikke var overbevist om at trening på det ypperste var beste medisin. For å få flere kvinner til utrykningsenheten, kunne han «fint leve med et 'godt nok' og se på muligheten for å tilpasse treningsformene».

Han beskriver to kvalifiserte kvinner han har på blokka og som han mente var aktuelle kandidater. Den ene er

veldig rå på de faglige tingene hun blir målt på, hun kommer til å gå gjennom kurset på PHS uten tvil [...] den andre er helt i grenseland og har fått en dårlig innstilling fra instruktørene på Godvik, men som har veldig gode skussmål fra egen tjeneste [...] Hun risikerer å bli hjemsendt uten godkjenning og da ender det med dårlig stemning og folk [instruktørene] blir forbanna på oss i ledelsen [...] det som skjer da er at vi får høre hvem stoler du egentlig på – de lokale instruktørene eller stoler du på oss.

Lederen virker litt oppgitt. I hans vurderinger er det ofte minimumskriterier det krangles om: «Når vi er der jeg mener grensen går så skal kvinnene på kurs for å bli enda bedre.» Det er meningsløst å bare fortsette som før, men heller gjøre noe, som han sier. Det er snakk om en trappetrinnsmodell, forklarer han, men «allerede på det første trinnet er det motstand fra noen instruktører som har bestemt at nei, dette holder ikke». Argumentet er at dette ikke hadde vært et tema hvis hun var gutt, «da hadde vi ikke vurdert å sende henne til PHS en gang ifølge instruktørene». Lederen tilføyer at her kan instruktørene ha et poeng, men vi gjør jo dette fordi vi ønsker å få opp kvinneandelen i utrykningsenhetene. En annen leder som er tett på det som skjer i Godvik og er svært godt informert om ulike sider ved treningen, er vel så bekymret. Han har ofte vært til stede og sett hvordan treningen foregår og hvordan det praktiseres, og tror det er «en risiko for at noen kvinner kan bli møtt med fordommer blant disse gutta og da blir man fort nervøs i den situasjonen [...] jeg skjønner godt at det da kan være de små tingene som blir den endelige spikeren i kista». Konklusjonen hans

er at «treningen er for dårlig tilrettelagt, og det gjør at kvinner har mindre sjanser i møte med det som foregår i regi av Godvik».

Økt kvinnerepresentasjon oppfattes av flere ledere som en utfordring,<sup>39</sup> men som han sier, slett ikke uløselig. Han har nå foreslått å ansette et par kvinnelige instruktører for å motivere flere til å søke.

Når jeg kommer inn i treningsrommet på kammeret, det vil si politihuset i sentrum, hva ser jeg da? Jo, damer som er så toptrent som få er her i Godvik, det er helt sykt å se på, men går du inn og spør om de har lyst til å søke jobben som instruktør i UEH, så er svaret «nei det er ikke helt for meg.»

Slik forholdene er nå, tror han dette kan skyldes «mer enn manglende motivasjon, det handler også om «hva de møter i dette miljøet og hvordan de tas imot av instruktørene».

Beskrivelsen over bekrefter mye av det vi allerede hadde hørt fra ansatte på høyere og lavere nivå, samtidig som materialet viser at kvinner på lavere og høyere nivå i organisasjonen som ønsker å prestere på treningen møter motbør. For å få et mer omfattende inntrykk av hvordan treningen på Godvik organiseres og drives, var det nødvendig å høre hva de kvinnelige informantene hadde erfart. Hvilken *rolle* spiller instruktørene, sett fra kvinnes perspektiv, og hvordan opplevde de kvaliteten på instruksjonen de fikk? Dette var temaer som vi i starten ikke var spesielt opptatt av, men etter det de positive mennene ga uttrykk for og med et større materiale fikk vi seinere en forståelse av at kvalitet ble diskutert av ledere på flere nivåer. Under feltarbeidet oppdaget vi flere forhold som kunne påvirke kvinners muligheter til å nå fram i det mannsdominerte klimaet som rådet i Godvik.

## Kvinnenes erfaringer med treningen

Når vi spør våre kvinnelige informanter om instruksjonen og treningsforholdene, er det flere som beskriver opplevelsen av å bli utsatt for forskjellsbehandling. I treningssituasjonen er det et viktig moment å gjøre de riktige bevegelsene i rett tid og plassere skytevåpenet der det skal være for å unngå å skade noen unødvendig. Det samme gjelder trening på å bryte seg inn

<sup>39</sup> Flere beskriver dette bare som «kvinnespørsmålet» uten å gå i dybden på hva som menes. En antagelse er at kvinner oppfattes som et problem, i mindre grad en ressurs. Dette kan være kontroversielt å si i en tid hvor politiske myndigheter ønsker flere kvinner til UEH og av den grunn være et tema som «pakkes inn».

i leiligheter og hus. I slike situasjoner er det flere som opplever seg ulikt behandlet av instruktører som «ligger på som et frimerke». Inntrykket ble ytterligere forsterket av at flere opplevde mange negative tilbakemeldinger som «gutta ikke får selv om de gjør akkurat de samme feilene uten at det får konsekvenser for dem». Det gjør at noen føler seg mindre velkomne, eller at instruksjonen til tider oppleves som ubehagelig. Noen påvirkes mer enn andre, også de som i andre sammenhenger omtales i vendinger som «jenter med et potensial», gjør det.

Flere kvinner beskriver treningen som en følelse av «alltid å være synlig som kvinne», og som en av de yngre gir uttrykk for her: «Ingen liker jo å skille seg ut, men når det bare er fire damer på treningen, ja, da har du allerede skilt deg ut fra mengden.» Synlighet kan være en positiv ting, og følelsen av å bli sett kan i noen sammenhenger bety at man ikke blir oversett. Men her hører vi om opplevelser av å være synlig på en ubehagelig måte som kan sammenlignes med beskrivelser fra andre studier der kvinner er i mindretall i organisasjonen. En internasjonal studie det ofte har blitt referert til i norsk sammenheng, finner at det som ofte skjer når kvinner entrer tradisjonelle mannsarbeidsplasser og er i klart mindretall, er at de får status som det Kanter kaller «tokens».<sup>40</sup> Det vil si at det kvinner gjør ofte tolkes som et utslag av deres kjønn og posisjon. Det er også interessant at Kanter kobler det hun betrakter som mannlig usikkerhet til den homososiale reproduksjonen som ofte finnes i mannsdominerte organisasjoner. Når vi spør kvinnene selv hva de mener om sin rolle og styrke i operativt arbeid, er svaret ofte at kvinner kan være fysisk svakere enn menn på noen områder, men at de savner en diskusjon av hva som kan forbedres i øvelser som kvinner sliter mest med. «Det er jo snakk om ren biologi», sier en «men det tas det ikke hensyn til her og det er få som ønsker å gjøre noe med det».

Flere vi snakker med i og utenfor Godvik gir inntrykk av at det slett ikke alltid er kvinners biologi, fysikk eller innsatsvilje det står på, men at en endring i tenkemåten rundt treningssituasjonen kunne økt sjansen for å få flere kvinner til å bli. Treningens militære preg blir ofte trukket fram av både menn og kvinner, og da er det som regel stresstester det siktes til og der man søker å simulere en skarp situasjon. Da er det ikke bare kvinner som er usikre på om de er «gode nok» som reagerer, også de som omtales som mulige fyrstårn eller rollemodeller er kritiske til den formen treningen

---

<sup>40</sup> Kanter 1977

har fått. Reaksjonen fra en kvinne som alle er enige om «gjør en svært god jobb» gir uttrykk for noe av det samme: «Jeg må innrømme at jeg føler meg ganske herja med etter treningen her.» Andre omtaler treningen som «å ta sjanser» ved å utsette seg for instruktørenes treningsregime: «Hvis du ikke er helt trygg på hvor god du er og får en instruktør som gjør at du ikke henger helt med i timen den dagen, ja, da er du i faresonen», advarer en av dem. Vi får høre om mange negative opplevelser under treningen. Når målet er å innarbeide «perfeksjon i hver bevegelse, blir det unødvendig mye hakking som bare virker mot sin hensikt». Strenge krav kan kvinnene slutte seg til, men de er ambivalente til språkbruken de møter: «Det er greit at jeg av og til får direkte tilbakemelding på hva jeg må jobbe mer med, men instruktørene må også lære å moderere seg og slutte med drepande karakteristikk.» En synes det er så ubehagelig på treningen at hun gruer seg lang tid i forveien. Likevel har hun valgt å «stå i det». Det er i utrykningsenheten hun vil jobbe, men før hver trening spør hun seg selv om hun virkelig har lyst til dette. Korrigeringer kan hun leve godt med, men inntrykket vi får er at det skapes en unødvendig usikkerhet som sår tvil om egen egnethet: «Du kan da ikke gå på den måten der, du beveger deg jo helt feil, du tar altfor lange skritt.» Instruktøren pirker på alt hun gjør og alt blir helt feil: «Som kvinne i denne bransjen må du være ekstra motivert [...] du må være like flink som gutta for å være en av gutta, og gjerne enda litt bedre.» Hun har gjort flere forsøk på å protestere ved å si hva hun mener er galt og har bedt instruktøren forklare og instruere på en bedre måte. For denne kvinnen «er det ofte uklart for hva han [instruktøren] egentlig vil jeg skal gjøre, men han blir aldri fornøyd [...] nå har han gitt meg en advarsel for å ha gjort en feil, og jeg er helt uenig». Nå har hun fått en trussel om at hun vil motta et notat om hendelsen i sikkerhetsmappen.<sup>41</sup> En anmerkning av denne karakteren får i verste fall konsekvenser, sier hun:

Og da toppet det seg for meg, men jeg vil ikke rapportere oppover og stå fram som rødstrømpen som skal ta den kampen [...] spesielt når du vet at rapportering oppover i systemet ikke fører fram [...]. Dessuten har jeg jo kommet inn og er godkjent IP3, men problemet er bare at man får et rykte, og da blir man fort sett på som hun som er kvotert inn.

<sup>41</sup> Vi har undersøkt med en sentral kilde på Politihøgskolen hva sikkerhetsmappe er, og svaret vi fikk i en e-post 29. januar 2024 var at «dette er ukjent for oss». En mulig forklaring på at informanten omtaler dette kan være at alle som skal på grunnkurs og være med i enheten skal ha startet en prosess for å bli sikkerhetsklarert før de ankommer kurset. Selve klareringen kan ta tid og er ofte ikke på plass før de er ferdig med grunnkurs.

Flere ønsker seg en kvinnelig instruktør, og en kvinne som har solid erfaring fra flere områder spør om hvorfor ingen foreslår å lage et treningsopplegg som gjør det mulig å ta bedre vare på de kvinnene man allerede har: «Hvorfor ikke gi mer positiv oppmerksomhet og synliggjøre kvinner på en bedre måte enn det som gjøres her?» Instruktører preget av nedlatende holdninger og som peker ut de flinkeste, som alle er menn, kan bety at motiverte kvinner finner seg noe annet å gjøre. En moden kvinne med lang fartstid i operativ tjeneste har gjort seg noen erfaringer i det hun betrakter som et tøft arbeidsklima og funnet en strategi som fungerer for henne: «Om ikke alt fungerer på treningen, har jeg med alderen blitt litt mindre redd for å drite meg ut og det oppleves som en seier [...]. Hver gang jeg klarer å slappe av blir jeg mentalt bedre i stand til å ta instruksjon [...] jeg har nok fått mer av det som trengs for å si fra når jeg får de vanlige slengkommentarene». Alder og erfaring kan fungere som trygghet for noen, men det er en del som søker andre avdelinger eller slutter før de når en viss alder.

I løpet av feltarbeidet ønsket vi mer informasjon om kvinnenes muligheter i et system som ga inntrykk av å ha liten interesse for å tilrettelegge bedre for de som strevde med å klare kravene. Av det vi fikk høre, var det grunner til å stille spørsmål ved hva som skulle til for kvinner for å få et godkjent stempel. Måtte de tilpasse seg et treningsregime som av flere ble kritisert for å være utviklet av og tilrettelagt for menn? Menn som tilhørte den tøffe mannskulturen som folk på flere nivåer i organisasjonen mente var den rådende? Et annet spørsmål var hvilken betydning denne kulturen hadde for utformingen av instruksjonen, og i hvilken grad kvinner hadde mulighet til å påvirke egen læring? Det tok litt tid for oss å forstå hvordan de ulike konfliktene spilles ut. Men etter hvert som vi fikk bedre kjennskap til den «røffe» mannskulturen og mennenes selvforståelse, oppfattet vi at konfliktene rundt treningen var knyttet til elitetenkning og ønske om å bli nesten like gode som beredskapstroppen.

## Er elitetrening rett medisin?

I løpet av feltarbeidet fikk vi høre mer om den harde kjernen blant instruktørene, og om uenighetene i ledelsen mellom fløyen som insisterte på fortsatt perfektjon og den andre som mente treningskravene kunne lempes på. Spørsmålet var om et fornuftig tiltak for å øke kvinnerepresentasjonen i utrykningsenhetene kunne være å senke treningskravene litt, slik at flere

kunne slippe til. Fra de som hadde en sentral rolle i konflikten fikk vi inntrykk av at diskusjonen rundt hva som er «godt nok» kunne være mer omfattende enn det vi i først antok.

Vi ble fortalt at det har vært en gruppe på Godvik og i utrykningsenheten i Vest med spesialkompetanse på oppgaver som ligger i grenselandet inn mot operasjoner som var forbeholdt beredskapstroppen. En av instruktørene kan fortelle at han sammen med en selvoppnevnt gruppe over lang tid har drevet spesialtrening på å «borde» store fartøyer. Begrunnelsen han gir er at treningen gjøres for å håndtere skarpe situasjoner. Som instruktør er han overbevist om at dette er en kompetanse og beredskap som utrykningsenheten trenger, men som nå skal legges ned. Dette er en avgjørelse ledelsen har tatt og som han hele tiden «har vært sterkt imot». Fra annet hold fikk vi opplyst at spesialtreningen på Godvik lenge har vært et irritasjonsmoment, og at det var et ønske blant flere av lederne å avvikle denne formen for treningsaktiviteter. Aktiviteten ble styrt av en «mindre gruppe som har levd sitt eget liv uten særlig kontroll utenfra» og en gruppe som svært mange av informantene beskriver som egenrådige. Kan det være slik at diskusjonen om «godt nok» til en viss grad kan inngå i en motstand fra instruktørenes side om å gi fra seg kontrollen over treningsstandarden som regnes som den ypperste, og som foregikk i regi av Godvik? En sentralt plassert leder bekrefter at «nå er det slutt på finansieringen, og den spesialtreningen som denne gjengen har drevet med skal fjernes». Informantenes beskrivelse gir et inntrykk av at treningen som instruktørene øver på sammen med en liten gjeng og ikke vil gi slipp på, gjøres på eget initiativ i fritiden.

Øvelsene som gjøres på egen hånd er virksom i en mer omfattende interessekonflikt som vi etter en stund fikk bekreftet var koblet sammen på flere nivåer i organisasjonen. Intervjuer med lederne høyere opp i systemet styrket forståelsen av at treningsformen nærmest ble betraktet som et kulturelt hegemoni, og et klart hinder for hvordan mangfoldet og satsingen på kvinner har blitt håndtert i organisasjonen. Et åpent spørsmål var hvorvidt dette preget hele distriktet.

Over har vi referert til ledere som mener det nå er nødvendig å øke kvinneandelen, senke opptakskravene og gi bedre oppfølging for å motivere flere til å søke, men da oppstår det uro i rekkene. Instruktørene tar kraftig til motmæle og hevder at treningskravene allerede er lempet nok på. Det samme sier en av lederne, som forteller at han «er redd for at instruktørene kommer til å miste interessen for jobben sin». Forklaringen

er at som instruktør for IP4 (vanlige politifolk i ordenstjeneste) kreves det ikke IP3-kompetanse, og da «vil dette oppleves som et statusfall som de ikke vil akseptere. Det vil bare bety masse bråk med instruktørene». Konfliktene rundt instruktørenes arbeid omtales som sagt av folk i ulike roller, fra bakkeplanet og opp til øverste ledelse og alle med ulike investerte interesser. Vi får en styrket forståelse av at noen ledere forsøker å få flere kvinner gjennom «nåløyet», mens andre er sterkt imot. Det blir nå tydelig at det som utspiller seg på Godvik og i ledelsen i sentrum, må settes inn i en større sammenheng.

## Vandrehistorier og humor

Tidligere i dette kapittelet har vi hørt at det er delte meninger blant de mannlige informantene i spørsmålet om hva som gjør at kvinner lar være å søke utrykningsenheten. De mest kritiske røstene kom fra instruktørhold og de toneangivende på Godvik. Kvinner som av noen ble vurdert som «fyrstårn» og «rollemodeller» var velkomne, men «vi kan heller ikke se bort fra at kvinner fra naturens side er mindre interessert i operativt arbeid», som en mellomleder opplyste oss om. Han er, i likhet med flere, «overbevist om at de som vil inn, de kommer inn, men det helt avgjørende er at de vil det nok og kan vise at de har baller». Vi spør om det bare er menn som kan fungere i operativt arbeid og får til svar at det er «fullstendig likegyldig om det er en mann eller kvinne jeg har på laget «bare de har muskler og fysisk styrke som teller i denne jobben». Deretter kommer han med denne tilføyelsen: «Jeg har jo generelt liten tro på kvinner i denne tjenesten», hvor han sikter til at bruken av kvinnepatroljer er et eksempel på «hvor ressurskrevende dette kan være» for han som leder. «De [kvinner] må nesten alltid tilkalle hjelp, og det er bare under gitte forutsetninger jeg kan sette opp en kvinnepatrolje, men aldri i helgene, det er bare tull for da trenger vi kjøttvekt.» Han refererer også til en annen hendelse som beskrives som «asylmottak-saken» og som vi har hørt om i flere intervjuer og som gjentas av flere mannlige informanter. Historien omtales ofte som en «snakkis» som utløser mye latter. Dette er en hendelse som forteller om hvor galt en utrykning kan ende uten en mann på laget. Historien handler om to kvinner som ble sendt til et perifert beliggende asylmottak der det var fysisk konflikt mellom flere beboere. Når kvinnene dukker opp, blir konflikten vendt mot politikvinnene, og det hele kunne endt katastrofalt

hvis ikke noen andre patruljer hadde kommet etter. Omtrent slik lød den advarende historien, men vi fikk den gjengitt i så mange versjoner at vi ikke kan være sikre på den absolutte gehalten. Det som imidlertid var tydelig, var at denne (vandre)historien hadde status som et klart bevis på problemet med kvinnepatroljer og utfordringene med kvinner i operativ tjeneste.

Dette styrket inntrykket av at når kvinner av og til trenger ekstra bistand, presenteres det ofte gjennom degraderende historier som også blir kalt humor. «Vi blir dessverre raskt oppfattet som en belastning i tjenesten», som en kvinnelig informant sa litt oppgitt. En godt voksen leder med lang erfaring beskriver språket og humoren som råder i distriktet som «kald og skadelig og med ett formål – å drite hverandre ut [...]. Dette er en humor som ikke er uvanlig å treffe på som en del av garderobekulturen i politiet», sier han. Vi antar at han her sikter til den generelle politikulturen, og som vi kommer tilbake til, forekommer den også andre steder enn bare i Vest. Enda en kritisk og sentralt plassert leder forklarer at den kulturen som kvinner møter her «er en arbeidsplass i en etat med legitim maktutøvelse som dessverre har en kultur der ryggmargsrefleksen ofte består i å legge skylda på kvinner når noe skjer [...]. Dette har vi dessverre ikke klart å gjøre noe med».

En refleksjon fra vår side har vært at når det er så få kvinner i utrykningsenheten i dette distriktet er det vanskelig å se bort fra at mange lar være å søke fordi de er usikre på egne ferdigheter. Vi ser heller ikke bort fra at det vi har hørt om av nedlatende holdninger og vandrehistorier, også kan være utslagsgivende. Flere ledere opplyser at de ønsker både «en endring og bedre tilrettelegging for å rekruttere flere kvinner», men møter sterk motstand fra folk som sitter med den faglige definisjonsmakten i miljøet. Ledere på øverste nivå er klar over situasjonen, men som en av dem sier: «Vi har forsøkt alt for å stoppe dem, men nå er verktøykassa tom.» På bakgrunn av det vi hadde fått en viss innsikt i så vi noen mønstre som vi gjerne skulle visst mer om, og vi begynte å spekulere over hvordan ble det slik og hva som var historikken her.

## «Gutteklubben grei»

Intervjuene som ga informasjonen om denne «klubben» fikk vi etter et par dager i felt, og den ble først beskrevet av to kvinnelige informanter. Den ene kobler det hun kaller «gutteklubben grei» til

tiden før 22. juli,<sup>42</sup> det var da det ble bestemt at vi skulle øke IP3-andelen [...] før den tid var det veldig konkurranse om å komme inn i UEH, det var stor prestisje [...] og en liten gruppe som fikk tilnavnet «gutteklubben grei» ble veldig sånn kompis-vi-er-best-i-verden-opplegg.

Den andre informanten beskriver den samme gjengen som «en klikk som synes det er trasig å ha kvinner der». Hun navngir dem i likhet med den forrige kvinnelige informanten som «gutteklubben grei» og en gjeng med «kule gutter» som var kjent for å trene mer enn det som var vanlig.

Fra flere hold fikk vi flere historier som økte forståelsen av hvordan fellesskapet og kulturen i Godvik har fungert. I starten på feltarbeidet snakket vi først med informanter som kan regnes som sekundærkilder når det gjelder kunnskap om «gutteklubben». Samme uke intervjuet vi to medlemmer som tilhørte denne indre kretsen uten å vite at de var det, og dette skyldtes at vi ennå ikke hadde hørt om klubben.

Vi presenterte denne «klubben» for informantene etter at vi fikk vite om den, og tilnavnet viste seg å være kjent. Alle våre kvinnelige og mannlige informanter hadde hørt om «klubben». Det noen omtalte som en subkultur skulle bestå av 15–20 personer, alle menn. Fellesskapet var allment kjent, ikke bare på Godvik, men som vi seinere ble kjent med, strakk kunnskapen seg også utover i store deler av Vest distrikt. De første beskrivelsene vi fikk hadde kjennetegn av en homososial maskulin kultur, og et slags operativt fellesskap med noen av de samme trekkene som beskrives i en antropologisk studie av en gruppe norske vervede soldater tilhørende Telemarksbataljonen,<sup>43</sup> en bataljon som på mange måter er en myteskapende mannsbastion med beskjedent kvinnelig innslag. Dette er et felt der det lett skapes en selvoppfatning som et sted kvinner har problemer med eller ikke kan nå opp, som av den grunn kan fungere som et fristed for menn. Det er også interessant å merke seg at soldatene i denne bataljonen snakker om den øverste ledelsen som noe annet og dårligere enn dem selv.<sup>44</sup> Noe av det samme fant vi i fellesskapet på Godvik.

<sup>42</sup> Noen av informantene snakker om «før 22. juli,» mens andre sier «etter 22. juli», noe som har skapt en del forvirring rundt hvilke krav som gjelder for å godkjennes som IP3 og øke kvinneandelen. En forvirring som kan knyttes til diskusjonen om hva som er «godt nok» vs. «perfeksjonisme».

<sup>43</sup> Totland 2012

<sup>44</sup> Totland (2012) problematiserer forholdet mellom de operative mannskapene og den administrative ledelsen i avdelingen for å forstå det som skjer gjennom den symbolske praksisen som han finner i gruppen. Vi har forsøksvis problematisert ved å utdype noen av motsetningene mellom administrativ ledelse sentral og instruktørene der denne tematikken kom opp.

Beskrivelsen av «gutteklubben» var svært overraskende for oss. Vi hadde hatt flere prosjekter i Forsvaret, en arbeidsplass som kan sammenlignes med politiet, men med en vesentlig forskjell: Den avdelingen vi studerte mest inngående i Forsvaret hadde mange vernepliktige og en årvåken ledelse som raskt tok tak i de fleste avvik.<sup>45</sup> Det var etter å ha intervjuet de fleste personene vi hadde på blokk det ble åpenbart at alle vi spurte hadde hørt om «gutteklubben», men ikke alle visste nøyaktig hvem alle disse mennene var. De ble beskrevet som å tilhøre en «indre sirkel». De trente mer enn de andre, og var dyktige på taktikk,<sup>46</sup> skyting, rappelling,<sup>47</sup> nærkamp, «medic» og andre aktiviteter som UEH-folk skal være særlig kvalifiserte til.

Noen mer erfarne informanter visste at de trente sammen på enda vanskeligere oppgaver og av og til på fritiden, til dels var det med ledelsens støtte og finansiering. Et par av disse aktivitetene har vi hørt om tidligere fra en av instruktørene, og vi møtte flere som ga beskrivelser av «bording» som ett av flere eksempler på hva disse gutta trente på. Bording er betegnelsen på hvordan komme seg om bord i et skip, for deretter å utmanøvrere personer som utgjør en trussel på skipet. Vi ble videre fortalt av en leder at dette var en gjeng som befant seg utenfor sitt kompetanseområde – det var snakk om oppdrag forbeholdt beredskapstroppen og som krevde en helikopterstøtte de ikke hadde til rådighet. Flere av medlemmene hadde søkt om opptak til beredskapstroppen, men ikke kommet inn. Derav tilnavnet «beredskapstroppen light», fikk vi høre.<sup>48</sup> Noen av informantene omtalte denne indre sirkelen som en subkultur som opererte delvis utenfor ledelsens kontroll og var blitt en «stat i staten», samtidig som det var bred enighet om deres dyktighet på mange felt. Denne gjengen inviterte inn andre menn i utkanten av den indre sirkelen, og de ble bare omtalt som «de foretrukne». Da økte antallet til rundt 30 politimenn inkludert et par kvinner. Stikkordet «gutteklubben grei» ga etter hvert mye informasjon om markeringen av kretsens medlemmer og deres tilhørighet «innenfor» og hvordan de opererte. Flere av informantene hadde erfaring med og innsikt i denne arbeidsformen, og fortalte at flere av deltagerne hadde egne uniformeffekter for å markere hvem som var med i «klubben». Det var her

<sup>45</sup> Lilleaas & Ellingsen 2014

<sup>46</sup> Taktikk innebærer i denne sammenhengen særlig å forsere fysiske hindringer for å håndtere personer som truer med bruk av våpen, har gisler osv.

<sup>47</sup> Rappelling vil si å fire seg ned langs bratte fjellvegger eller bygningsfasader ved hjelp av tau.

<sup>48</sup> Liv Finstad (muntlig meddelelse) mener denne typen omtale er mer generell enn det vi fikk inntrykk av. Da hun på 1990-tallet forsket på politiet ble UEH konsekvent kalt «Delta-light», se Finstad (2013, s. 232).

snakk om noen detaljer på vanlig uniform som gjorde at man kunne skille dem fra andre, samt uniformseffekter som andre ikke brukte.

Vi fikk en nærmere beskrivelse fra informanter med god kjennskap til hva slags uniformering medlemmene utstyrte seg med, og en leder beskriver effektene slik:

Det var snakk om camo-bukser, det var ulike typer og det kunne være uniform greier oventil, men noe helt annet nedentil, private capser og bukser med knebeskyttere og den type ting [...] og en ting som gjelder nå, det er kjeledressen, den gjelder, men bare på opplæringsenheten, når vi ikke har trening går vi i T2,<sup>49</sup> som er mer vanlige uniformsklær. Vi skal ikke skille oss ut på noe vis i den uniformen [...] vi skal ikke se hvem som er IP3 eller har instruktørkompetanse, det skal vi se på i ferdigheter og kompetanse, og i handlingene deres.

Her nevnes også baren – som etter denne informantens oppfatning er under avvikling.

## Militære symboler og perfeksjon

Det vi hører om her er synlige markører som bekreftes av flere informanter, og som viser at skillet innenfor/utenfor i denne sammenhengen har et kjønn aspekt: Ingen kvinner hadde disse uniformdetaljene. «Klubben» hadde også en egen bar med egne navngitte glass på treningscenteret. Informanter av begge kjønn mente at «gatene» og «husene» som var rigget til på treningsstedet (Godvik) hadde navn etter noen av de ledende i «gutteklubben». Disse installasjonene ble brukt for å trene taktikk. Påstanden om oppkalling med navn ble imøtegått av andre på Godvik. Vårt poeng er ikke å finne den endelige «sannhet» her, det viktigste er at dette var etablert som et sosialt faktum i deler av det operative miljøet vi fikk høre om, og en del av informantenes omtale av Godvik-kulturen. Ifølge beskrivelsene vi fikk var dette en kompisgjeng som nærmest hadde forsøkt å etablere sin egen «spesialstyrke» på Godvik, og etablert en privat og særegen uniformering med spesielle symboler som sys på arbeidsklærne. I tillegg var de, som lederen over sa, utstyrt med private capser med personlige navn på. «De gjør som de vil, og kler seg som de vil, og vet at de er best – ja, på det de kan, da.» Han gjentar det andre har beskrevet for oss – at dette er «en

<sup>49</sup> T2 er «hverdagsuniformen», i motsetning til T1, som bæres f.eks. 17. mai og i høytidelige sammenhenger.

gruppe som henger mye sammen, noen blir inkludert og andre blir holdt utenfor i den klubben».

Det ble sagt at det er noen menn som styrer Godvik, og at det er en liten, eksklusiv gjeng som «ruler» stedet. Fra både kvinnelige og mannlige informanter ble det understreket at «de er flinke til å passe på hverandre og innretter seg for å unngå å miste sine privilegier». Før var det mer gutta på skauen her, sier en som har vært i systemet lenge og som regnes som en av gutta, «da var det mer lik en militærøvelse, men så strammes det inn, litt etter litt». Beskrivelsen av et slags militært guttefellesskap kan fange inn noe av det som har foregått her over mange år, og som de fleste av våre informanter mente fremdeles foregikk da vi var der på feltarbeid to ganger tidlig høsten 2018.

Dette er historier om en subkultur som informantene omtaler som en «indre kjerne» med makt til å påvirke mye av det som skjer i praksisfeltet i det operative miljøet, og som altså rekrutterer sine gutter inn i sin gjeng. Denne kjernetroppen har flere navn, men alle peker i én retning. I intervjuene får vi ulike navn på kulturen, som «gutteklubben grei», «gutta boys», «alfahanner», «bajaser», «den indre sirkel» og «kompisgjengen». Det er også bred enighet blant informantene om at «gutteklubben» i Godvik er dyktige folk, men som flere sier er de veldig spesialiserte og de kan spesialitetene sine. Gjengen besitter kunnskap om og trener på ferdigheter det er behov for i de farlige og skarpeste oppdragene, og det er konkurranse blant gutta om å delta. Operasjoner av alvorlig karakter beskrives som «indrefiletten». Tidligere var det satt inn feltsenger på Godvik, og her observerte vi at det fremdeles lå madrasser i flere av kontorene i etasjen hvor våre intervjuer fant sted. Da var det de «gutta som sov over der som alltid fikk de tøffeste oppdragene», forteller en kvinnelig informant med lang fartstid. Det er der EKKO-bilen<sup>50</sup> er med, og som omtales som stedet der de har «utstyret i orden [...] og gjerne med bevæpning [...] det er der du kan bli møtt av en væpnet person». Arrangementet med feltsenger «skapte misnøye blant damene som aldri fikk telefonen om å rykke ut», opplyser en av lederne. Deretter gjentar han det vi har hørt før om at operativt arbeid egner seg best for menn, og at det skal mer enn fysisk styrke for kvinner for å tilpasse seg den røffe maskuline kulturen i utrykningsenheten.

<sup>50</sup> Det er i EKKO-bilen alt utstyret for skarpe oppdrag befinner seg.

## Kampen om posisjonene

«Gutteklubben» var en del av vårt første empiriske materiale, og det var denne kunnskapen som bidro til å reise flere spørsmål om det homososiale fellesskapet i klubben, deres yrkespraksis og den lave andelen av kvinner i utrykningsenheten i Vest politidistrikt. «Gutteklubben» oppdaget vi tilfeldigvis, og det ble en nøkkelhendelse som på noen måter kan sammenlignes med det Finstad beskriver som banebrytende da hun oppdaget «politiblikket».<sup>51</sup> I analysen av det empiriske materialet ble politiblikket for Finstad «et begrep å tenke med for bedre å forstå politiets yrkespraksis og arbeidsmetoder». På samme måte kan dette være gangbare tanker også i vårt tilfelle for å få en dypere forståelse av det noen av våre mannlige informanter la i den litt vage betegnelsen «kvinnespørsmålet». Ingen av dem gikk i dybden på hva som lå i spørsmålet, det ble bare nevnt i bisetninger og hengende i luften uten en nærmere forklaring. Det var først etter flere gjennomlesninger av alle intervjuene vi begynte å se konturene av «noe» vi antydte tidligere i boka; at «gutteklubben» ble en nøkkel for å forstå hvorfor og hvordan motstand mot kulturelle endringer oppstår og videreføres inn i flere ledd av organisasjonen vi studerte. Vi hadde noen holdepunkter som ga mange beskrivelser av hvor uegnet kvinner var for det operative arbeidet, og som kunne kobles til de ulike diskusjonene vi fikk høre om. En tilsynelatende svært viktig diskusjon handlet om hvor grensen gikk for hva som var «god nok» prestasjon på treningen i Godvik. Instruktørenes motstand og negative omtale av kvinner var også medvirkende. Blant flere av våre informanter, både ledere og «fotfolket», hersket det en oppfatning om at fellesskapet som omga subkulturen var blitt normførende for hvordan kvinner ble vurdert og målt, og at normen også hadde gjennomslagskraft i deler av ledelsen i distriktet. Vi må her ta høyde for at vi vet mindre om «gutteklubbens» indre liv, men har mye kunnskap om hvordan den ble oppfattet utenfra. Det må også sies at flere av våre informanter hadde vært nokså tett på «klubben», og, for enkeltes del, over lang tid.

Kvinnenes erfaringer med instruktørene bekreftet også inntrykket av et arbeidsmiljø med mange uenigheter, og liten vilje til å akseptere det flere ledere i organisasjonen anså som forbedringer. I et av intervjuene fikk vi en nær beskrivelse av stridigheter som «gutteklubben» har vært involvert i, og denne gangen fra en kvinnelig informant som i flere år har

<sup>51</sup> Finstad 2000/2013

fulgt og observert utviklingen i Godvik fra sidelinjen. Det hun fortalte om historikken rundt Godvik og egne erfaringer over lang tid, bekreftet det andre informanter har fortalt om den rollen noen av instruktørene hadde fått eller tilegnet seg.

Kulturens homososiale preg ble enda tydeligere for oss. Denne kvinnen kjente godt til de endringene vi hadde fått beskrevet, og som vi fikk høre var iverksatt,<sup>52</sup> men hun «har liten tro på at den rådende kulturen og synet på kvinner, kan endres». Hun gjentar det en av lederne har sagt om at

tidligere var det instruktører som kun hadde IP3 trening og var den harde kjernen i gutteklubben [...] de jobbet tidligere på gaten og var i UEH [...] så søkte de seg over på instruktørstilling og har siden hatt ansvar for instruksjonen i Godvik på IP3 nivået [...]. De har med seg den kulturen og tankesettet som begrenser kvinners muligheter til å nå opp under utvelgelsesprosessen.

Her sikter hun til «gutteklubbens» posisjon, rolle og insisteringen på perfektion som et tilsiktet grep for å beholde styringen av Godvik og unngå innblanding fra politiledelsen. I intervjuet var hun «nokså sikker på [...] at viljen til å endre på treningspraksisen og slippe til flere kvinner er veldig lav iblant instruktørene på Godvik». Planen om rullering av instruktørene skapte «voldsom krangel fordi instruktørene alltid har følt seg alt for gode til å trene IP4 [...] og da ble det bare sånn!». Dette var enda en stemme som satte søkelyset på motstanden fra instruktørhold når forslag til endringer sto på dagsorden:

Alle er innforståtte med at de som ble instruktører den gangen har blitt en gjeng, så har du de som jobber innenfor sentrum og her har det vært rivalisering [...] så er det de som har fått lov til å komme litt inn i den klanen der, da.

Poenget med å løfte fram konfliktene vi fikk kjennskap til mellom ledere på politihuset i sentrum, som ønsket endringer, og instruktørene på Godvik, var en bekreftelse på det vi hørte i intervjuene. Historikken viser også at «gutteklubben» var så sterkt til stede at til og med oppdraget fra høyere hold om å rekruttere flere kvinner inn utrykningsenhetene stoppet opp eller ble lagt i skuffen, forteller en av dem. Konfliktene omtales som en kamp og omkamp om posisjoner: «Det handler mest om hvem som skal

<sup>52</sup> Endringene gjelder fjerning av den omtalte baren, uniformsdetaljene og utøvelse av oppgaver som tilhører beredskapstroppen.

få den posisjonen og hvem som skal ha den stillingen og hvem skal være med i det og det laget.» Fra denne informanten får vi enda en forklaring på situasjonen som er sammenfallende med det vi hadde hørt fra flere:

Det er en av lederne [i sentrum] som har latt disse gutta bare få lov til å styre på. Vi spurte om det var fordi de ble regnet som så flinke, og hun svarte at den aktuelle «lederen synes nok det, men samtidig var han litt cowboy selv», og da var det greit.

Hun er, i likhet med andre informanter, enig i at dette er holdningen instruktørene på Godvik er preget av: «De ønsker ikke kvinner inn her og samtidig har de en rolle som gir gode muligheter til skjønn.» Da kan de bevisst velge bort de som etter deres mening ikke passer inn.

Flere kvinner viser til hvor tilfeldig det kan være om du blir akseptert eller holdt utenfor i dette miljøet. Tidligere hadde de en kvinnelig instruktør som etter lang tid ble akseptert av gutta, men som nå har søkt seg andre jobber. «Nå ser det ut til at den harde kjernen i gutteklubben har akseptert en annen kvinnelig instruktør, og som alle er enige om blir regnet som litt sånn mandig og tøff i kjeften», forteller en som er godt informert. Noe som igjen viser at det ikke bare er helt tilfeldig om en kvinne blir inkludert eller får innpass i «gutteklubben». Dette støtter det vi har pekt på tidligere: Skal kvinner ha en sjanse i dette praksisfeltet bør de «være tøffe og helst vise at de har baller», som en av gutta med posisjon beskriver det. Dette var noe vi oppfattet som en homososial dynamikk som vi kommer tilbake til i slutten av dette kapitlet.

## Endringer, motstand og økt kompetanse

Det er flere konflikter i spill som gjelder både omorganisering av instruktørens arbeidsform, endring av treningsstrukturen og samtidig et ønske om å øke kvinneandelen. Det var flere ledere som hadde sett seg lei på kulturen som hadde fått lov til å utvikle seg på Godvik, og som var tydelig oppgitte over uviljen fra instruktørene når det var spørsmål om endringer i organiseringen av arbeidet. «De kan ikke bare fortsette å instruere om irrelevante ting», sa en leder som var redd for at distriktet ender opp med å framstå som gårsdagens politi. Instruktørene må komme seg ut på gata for å henge med i realitetene, som han sier. Nå har han stor tro på at de skal få til endringer i løpet av den nærmeste tiden, men «da blir vi nødt til

å gjøre mye som er veldig upopulært». Det betyr at instruktørjobbene «må rulleres, og det vil noen føle som veldig urettferdig på kroppen». Han er ikke den eneste som foreslår dette, det er flere på ledernivå som presiserer hvor uheldig det er med for lite rotasjon i instruktørkorpset. De ønsker endringer for å kunne spre den kompetansen de har på Godvik, og som en erfaren leder sier: Først da kan vi «avmystifisere disse UEH-greiene». I hans stilling hadde det enkleste vært å «tilsette to jenter, men for å få dette til må vi først få et klarsignal fra øverste ledelse».

Folk på lavere nivå har lenge erfart at øverste ledelse ikke ønsker å blande seg inn i konfliktene omtalt her, ei heller å gå inn i det som omtales som «kvinnespørsmålet» og som ingen vil ta tak i. Hva som må gjøres for å rekruttere flere kvinner til utrykningsenheten som er vår hovedproblemstilling, får vi sjelden noe godt svar på. Når vi stiller spørsmål ved treningsregimet og hva de vil gjøre, får vi dette svaret fra en som gir uttrykk for å føle et ansvar for at det bør skje endringer:

Disse gutta opererer med det eneste de vil holde på med [...] og når det er snakk om en omorganisering er det eneste vi hører «la meg være i fred, jeg har bare lyst til å dykke, dykke, dykke», men dette kan de ikke holde på med lenger.

Motstanden mot nytenkning, og harde diskusjoner når formålet har vært å redusere kravene til hva som er godt nok, har pågått i lang tid. Ifølge lederne «nekter instruktørene å gi opp kampen for sine elitestandarder». Det trenger ikke å være synonymt med «gutteklubben» selv om det kan være overlapping her. En leder på høyt nivå har denne karakteristikken av intensiteten i motstanden: «Det er rett og slett en atombombe i den opplæringsenheten og ansetter vi nå en kvinne som instruktør, vil denne bomben utløses», sier han. Dette bekrefter det vi har hørt tidligere at denne «klubben» består av en sterk og uhåndterlig gjeng, men nå var det en viss enighet i ledelsen om at det var på tide å skille mellom godt nok og perfeksjonisme, og «slutte med en spesialisering det sjelden er bruk for i operativt arbeid». Andre klager over det de kaller stereotypisk tankegang i «gutteklubben» og som de ser på som «et uttrykk for å holde kvinner utenfor»: «Når gutta ønsker å trene enda mer enn beredskapstroppen er dette enda en måte å legge lista så høyt at kvinner blir liggende etter.» Målet er «å øve på situasjoner som mest sannsynlig aldri eller en sjelden gang vil oppstå».

## Flere forslag til rekruttering av kvinner

Det var i underkant av tjue instruktører på Godvik da vi var der, men ingen av dem var kvinner. Som vi har hørt tidligere hadde de hatt et par kvinner inne som instruktører, og vi spør en leder om hva som skjedde med dem. Først får vi et litt unnvikende svar om at

de som var flinke hadde noen mangler de også, men det er veldig forståelig at de sluttet med tanke på hvem de har med å gjøre. Det er krevende å gå inn og ta de tøffeste elementene og da er det ingen som holder faglig eller har engasjement nok til å stå i den jobben.

Her sikter han til instruktørene harde treningspraksis og den alltid tilbakevendende diskusjonen om hva som er «godt nok» for dem. Som leder har han gjort flere forsøk på å endre noen av treningskravene og dempe styringen som «gutteklubben» har tilegnet seg over stedet, men uten å lykkes. Håpet er å øke mangfoldet og kvinneandelen ved å foreta «noen symbolhandlinger og sørge for å hente inn minst én kvinne som ikke helt er der, men som vil komme dit med den rette hjelpen». Et sted å starte er å finne et par kvinnelige instruktører som kan øke motivasjonen. Han vil

finne små fyrtårn som med tiden kan bygges opp til å bli store [...] men det kan ta flere år fra en kvinne kommer inn ytterdøren til du kan si at her har vi en som har potensial for å bli et godt instruktørmateriale. Da trengs det kanskje noen push, et smil og tompler opp underveis [...] og da ser du at de lyser når de går derfra og så fortsetter de å trene [...] da handler det ikke om å ta pushups og hang up, det handler om å bygge den grunnleggende tanken om «er jeg flink nok på dette» [...] eller «det du gjør nå er kjempebra, du viser masse god situasjonsvurdering».

Han er godt informert om hva kvinnene savner i instruksjonen de får, og samtidig godt informert om instruktørene motstand og kravet om å gjøre det de alltid har gjort.

Et annet følsomt tema som ble heftig diskutert da vi var på Godvik i 2018, var hva man skulle gjøre for å få inn yngre folk. Utfordringene var flere, og vi fikk inntrykk av at i alle innspill til en omorganisering av treningsstedet, lå det et ønske om å bytte ut «instruktører som har grodd fast og nekter å slippe yngre folk med ferskere og mer oppdatert utdanning til». Det var også tvil om hva slags ansettelsesforhold instruktørene egentlig hadde, og en leder antar at de hadde «en løs avtale som det var enighet om for en gang i tiden, og som seinere ble oppfattet som en uskrevet regel».

Han er temmelig sikker på at det var grunnen til at de som hadde vært der lengst, nærmest gjorde krav på minst en av de utlyste faste stillingene. «Dette er et delikat spørsmål som må veies i forhold til antall stillinger og de begrensede ressursene vi har til rådighet», svarer folk i ledelsen. «I denne kabalen bør det være plass til flere kvinner, og minst en plass skal gå til en kvinnelig instruktør.» Øverste ledelse, inkludert politimesteren, vil ha det slik, og da skulle man tro det var gjennomførbart. Men de fleste forsøk på å rekruttere bredere for å øke mangfoldet, møter hard motstand i instruktørkorpset. Striden står altså mellom de som vil ha slutt på spesialisering og elitetrening og «gutteklubben» som vil fortsette å øve på ting som knapt skjer, og som i tillegg er utenfor deres mandat. Slike svært sjeldne hendelser skal i regelen håndteres av beredskapstroppen (IP1).

## Samhold og mangel på styring

Inntrykket som kommer fra ledelsen og fra erfarne politifolk er at uenighetene i stor grad går ut på hvordan de som insisterer på å fortsette med spesialiseringen skal håndteres i den omtalte endringsprosessen. Noen ledere mener prosessen allerede er i gang, andre tviler sterkt på om det lar seg gjennomføre. Samholdet i «klubben» alle snakker om, og instruktørenes definisjonsmakt av hva som var gode eller dårlige prestasjoner, trekkes også fram. På slutten av feltarbeidet var inntrykket at instruktørene hadde klart å utmanøvrere alle divergerende synspunkter, at lederne hadde gitt opp og at «gutteklubben» kunne fortsette å styre. Endringene som ble gjort var å rydde baren og fjerne uniformdetaljene og symbolene, men elitetenkningen besto – med de følgene vi antar det får i arbeidet med å øke kvinneandelen i utrykningsenheten.

En foreløpig oppsummering av den homososiale organiseringen som var nedfelt i kulturen rundt Godvik, tolket vi som et uttrykk for at kvinner i Vest politidistrikt hadde en lang vei å gå for å bli anerkjent i det operative praksisfelt. Dette var den første kulturen vi fikk kjennskap til, og som ifølge våre informanter var spesielt virksom lokalt på Godvik. De negative holdningene vi fikk høre om ble mer synlige når det var snakk om å tilrettelegge for økt inkludering av kvinner. Det vi fikk beskrevet som kvinnespørsmålet forble uløst, og i diskusjonene rundt ble det skapt en intern deling av et A-lag med de som var spesialisert på skarpe oppdrag som tradisjonelt tilhørte menns domene, og et B-lag som kunne leve med andre standarder. Dette kan minne om den kjønnsforståelsen som Wathne

beskriver i sin historiske artikkel om de første politikvinnene fra en tid da kvinner var synonymt med det «svake kjønn».<sup>53</sup> Vi ble overrasket da kjønnsnormene så ut til å være de samme, og at kvinner som valgte å bevege seg inn i dette landskapet raskt forsto at her kreves det at du ikke bryter de kulturelle kodene, og unngår å kritisere forhold som kan true «gutteklubbens» maktposisjon.

Det er gode grunner til å lytte til en leder på høyere nivå som kjenner kulturen: «Det sitter i veggene – her kan alt vi prøver på punkteres og her har alle noe på noen.» Som det går fram av våre funn er det også gode grunner til å tro at ledere på flere nivåer er innforstått med det som skjer og ikke skjer, og lar seg styre av uformelle ledere som kjører sitt eget løp. Etter en runde med grundig gjennomlesning av alle intervjuene, diskuterte vi om vi hadde truffet på en mannskultur som særlig så ut til å ramme kvinner i enkelte deler av den operative tjenesten. Det er vanlig å peke på politiets «taushetskultur», med vekt på ubehagelige temaer og opplysninger som skal holdes internt for ikke å eksponere seg for kritikk utad. En kritisk tolkning av våre funn gir god grunn til å anta at det samme gjelder innad i politiet, og at dette virker hemmende for enhver nytenkning i politiets arbeid. I miljøer hvor menn arbeider tett sammen i en enkjønnet kultur og uten særlig erfaring i å samarbeide med kvinner, ser vi ikke bort fra at det utvikles enkjønnede normer for gode og mindre gode tilnærminger i konfliktsituasjoner. Spesielt kan dette gjelde i et fellesskap som ofte baserer seg på skjønn og hvor det stort sett er menn som støtter hverandre. I slike enkjønnede fellesskap er det fare for at det oppstår et selvforsterkende og negativt læringsmiljø hvor kvinner ikke har noen plass. Motstanden som kommer fra instruktørhold, kan også knyttes an til ledernes bekymring for instruktørens mangelfulle kontakt med det som skjer ute på gata der det operative arbeidet foregår. Mangelen på bakkekontakt og operativt samarbeid med kvinner, kan være en grunn til at instruktørene har så liten forståelse for kvinners muligheter og er uinteresserte i å bedre treningsforholdene for de som sliter litt.

## Flere eksempler på kvinners begrensede handlingsrom

Hvilke muligheter hadde kvinner til å nå fram og posisjonere seg i det vi etter to runder med feltarbeid fikk en forståelse av var en sterk homososial

<sup>53</sup> Wathne 2016

mannskultur? Vi har beskrevet flere situasjoner hvor kvinner reagerte på usaklige tilbakemeldinger på sine prestasjoner og var kritiske til at instruksjonen ikke var god nok. Et eksempel er konflikten som oppsto da en kvinne tok til motmæle og ga klar beskjed til instruktøren om at hun ikke forsto hva han mente og ble møtt med refs. Vi sitter ikke med noen fasit her, men kunne det være at instruktørene manglet grunnleggende pedagogisk kunnskap i hvordan instruere slik at andre forstår hva de mener? Eller er det slik, som vi har antydnet tidligere, at kvinner ikke tas på alvor? Vi spurte kvinnene om de ville bli tatt mer seriøst hvis flere klaget samtidig, men svaret var et klart nei. «Det ville raskt bli plukket opp, og så vil man jo gjerne holde en lav profil, og når kvinner er i mindretall vil ingen være den som roper høyest om disse tingene.» Dette tolker vi som at kritikk stort sett vil innebære negative konsekvenser, og at ingen orket å ta ubehaget ved å rapportere det som ikke fungerer. Da står du i fare for å komme i kategorien «gnåledamer», som var en vanlig måte å karikere kvinner på. Det samme var tilfelle med de som likte å pynte seg. De sto i fare for å bli utdefinert med mindre de var «like flinke som gutta og kan svare med samme mynt». Og blir du regnet som god slipper du å starte i minus og hele tiden bevise at du er «bedre enn god nok», mens gutta kan gjøre de samme feilene uten å få kritiske kommentarer.

I likhet med andre er denne kvinnen svært forsiktig med hvem hun prater med om instruksjonen på Godvik, men hun vil «gjærne bidra til at ting skal bli bedre og at flere enn dere får høre om mine erfaringer, men her er det ikke miljø for å ta opp det jeg opplever som svært kritikkverdige forhold [...] men jeg vet jo at dere som er forskere har taushetsplikt». Det hun sa gjorde et umiddelbart inntrykk, og vi opplevde begge et etisk ansvar for å ta oppfordringen på alvor. Ikke bare skrive om hva hun sa. Budskapet fra denne informanten oppfattet vi slik at nå hadde hun stilt opp og fortalt om ting som både var kontroversielle og taushetsbelagt, og nå var det vi som forskere som måtte ta ballen videre. Det står lite om slike dilemmaer i metodebøkene og retningslinjer om etisk forskning, noe som viser hvor vanskelig det er å rapportere om kritikkverdige forhold og (kjønnede?) konflikter i en kultur som prioriterer lojalitet framfor åpenhet. Lederne hadde i lang tid vært klar over kulturen på Godvik, men påsto at de var maktesløse. Med den svake styringen ble det klarere hvorfor advarsler og økonomiske innstramminger ikke stoppet disse gutta. Et underliggende premiss kunne være at visse trekk ved denne kulturen var basert på både kjønn og skjønn.

## Skjønn og kjønn

I de første intervjuene fikk vi flere beskrivelser av noen «tøffe» tilnærminger i politiets arbeid fra de som bekjente seg til denne arbeidsformen. Men det kom også rosende beskrivelser fra noen mannlige informanter om hvordan kvinner håndterte situasjoner som sto i fare for å eskalere. Hva kvinner tenker og gjør i slike situasjoner er relativt lite utforsket, men det vi allerede vet, er at kvinner generelt kommuniserer mer verbalt enn menn. Et interessant spørsmål er da om kvinner i politiet i større grad har verdisett som kan kobles til maskuline verdier eller er de som kvinner flest? Det finnes imidlertid kunnskap om hvordan politirollen og yrkesutøvelsen beskrives i norsk politiforskning. I utrykningsenheten, slik vi har sett det, settes søke-lyset på det fysiske og taktiske, mens i politiet generelt skal verbal kommunikasjon prioriteres først. Denne kommunikasjonen er også sterkt til stede i offisiell politikk og i Politihøgskolens bachelorutdanning. Her er satsingen i utrykningsenheten i Vest politidistrikt både slik at kvinner lettere kommer til kort, samtidig som det kan være i utakt med offentlig politikk. Dette kan føre til at mange oppdrag utvikler seg til større maktbruk og i visse situasjoner unødvendig bruk av vold. Det skal imidlertid anvendes minst mulig makt, selv om det også i vanlig i politiarbeid kan brukes skjønn hvis man antar at de mildere maktgrepene ikke er tilstrekkelige.

Prioriteringen av det fysiske kommer også til uttrykk gjennom instruktørens holdning til kvinners styrke og dermed muligheter i operativt arbeid. I det vi har observert av trening og etterutdanning framstår det som at man tar utgangspunkt i at her er vi «ferdig snakket». Derfor går man rett på de sterkeste maktmidlene i maktpyramiden.<sup>54</sup> Dette tangerer skillet mellom legalistisk og autonom utøvelse av politirollen, og forskjellen mellom å gjøre en vurdering ut fra foreliggende fakta, og motsatt intuitivt vektlegge raske beslutninger. Her kan det være på sin plass å referere til hva politibetjent Ingrid T. Mæhre skrev om styrkekravet i en kronikk i Politiforum. Hun har tjue års erfaring i operativ tjeneste, og her er hun på linje med de positive politimennene når hun hevder at «fysisk styrke gjenspeiler ikke den hverdagen som politiet står i [...] at kvinner og menn har forskjellige fysiske forutsetninger og tilnærminger til oppgaveløsning burde være en gevinst».<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup> Finstad 2018

<sup>55</sup> Mæhre 2024

I undervisningen av politistudenter i Norge har det lenge vært vektlagt at å bruke verbale kommunikasjonsteknikker skal ha forrang i de fleste sammenhenger.<sup>56</sup> Dette vil styrke politiets omdømme blant publikum, samt hindre at konflikt mellom politi og marginaliserte grupper skal eskalere. Et større spørsmål er om politiets rolle i kjølvannet av 22. juli 2011 kan ha gitt forrang til trening på de teknisk taktisk og fysiske sidene ved politiarbeid.<sup>57</sup> Dette kan ha gitt en forskjellsbehandling av kvinner og menn og ført til en økt maskulinisering av kulturen, tross ønsket om høyere kvinneandeler i UEH-enhetene.

Granér påpeker hvordan selvstendighet i yrkesutøvelsen er en forutsetning for en mer autonom yrkeskultur.<sup>58</sup> Dette peker også mot skillet mellom «myke» og «tøffe» tilnæringsmåter.<sup>59</sup> Tøffe politifolk foretrekker raske, konkrete og kortsiktige resultater og har flere fellestrekk med treningsopplegget på Godvik. Den myke tilnærmingen er basert på kommunikasjon, samarbeid og overtalelse. Flere kvinner, noen ledere og et par av de positive mennene i vårt materiale etterlyser mer av denne tilnærmingen, men møter motstand fra instruktørhold.

Flere politiforskere sammenligner ofte tøffe versus myke tilnæringer med mannlig og kvinnelig yrkesutøvelse og fortrinn<sup>60</sup> og bruker autoritær versus folkelig politistil i sin analyse av norske politifolks atferd i operative situasjoner. Likhetstrekkene med «tøff» versus «myk» er klare, og Lagestad understreker at skillet bare delvis følger kjønnsforskjellene.<sup>61</sup> Det er interessant at den myke tilnærmingen er det dominerende perspektivet i politit utdanningen i Norden, og som Finstad mener kan ha sammenheng med at politiet er nødt til å vise en annen og mykere autoritet i dag enn tidligere.<sup>62</sup> Forholdet til autoriteter har endret seg som følge av økende individualisme, og at det nå legges større vekt på individuelle rettigheter.<sup>63</sup> Her kan det også være på sin plass å sitere Finstad når hun omtaler spørsmålet om politiet generelt står i fare for å bli mer eller mindre militært.<sup>64</sup> Mange er urolige for at beredskapsdreiningen i politiet kan føre til at et av grunnprinsippene om

<sup>56</sup> Finstad 2018: 45–47

<sup>57</sup> Ifølge Finstad 2018 (kapittel 6) er det bred enighet om at det har skjedd en beredskapsdreining i politiet etter 22. juli 2011.

<sup>58</sup> Granér 2014: 147

<sup>59</sup> Granér 2014: 145

<sup>60</sup> Lagestad 2010; McCarthy 2013; Wathne 2016

<sup>61</sup> Lagestad 2012

<sup>62</sup> Finstad 2018

<sup>63</sup> Finstad 2018: 34

<sup>64</sup> Finstad 2018: 126–128

at politiet skal ha et sivilt preg skal fravikes og gradvis utvikle et militært preg. Dette er ikke vår oppgave å bedømme, men vi spør hva det kan bety for kvinner som vil inn i utrykningsenheten i Vest når flere av instruktørene ser det som sin hovedoppgave å konkurrere med beredskapstroppen og legger lista deretter. Vi skal straks høre hva våre informanter har erfart i situasjoner der de har vært nødt til å samarbeide med folk fra «gutteklubben».

## For god til samspill med andre?

Ledere på ulike nivåer i vårt distrikt gir inntrykk av at opplæringen på Godvik har høyt nivå, og at «gutteklubben» er flinke på sine premisser. Problemet er bare at det de øver på, ikke alltid fungerer i vanlige operative situasjoner. De hevder at opplæringen bør ligge innenfor rammen av det som er godt nok, og det er de godt innenfor i dag, mener de. Instruktørene og folk som ønsker å fortsette som før vil imidlertid beholde det de oppfatter som høy standard. Enda et argument mot elitetreeningen som kom fra grasrota, var at «disse elitefolkene» egentlig var *for* dyktige i en kontekst av kolleger som lå på et godt nok nivå.

Som vi har vært inne på tidligere er det første et kompetansenivå som flere kan klare å nå opp til, og som kritikerne av elitetreeningen mener er tilstrekkelig for å løse de oppgavene man får. Dette markerer et skille overfor de høye kravene som «gutteklubben» har insistert på som helt nødvendige. Opptil flere informanter, også menn, har tatt til orde for at de flinkeste i «gutteklubben» risikerer å ikke kunne samarbeide operativt i kompliserte situasjoner med andre enn medlemmene av samme «klubb». De hadde terpet så grundig på innøvde bevegelser i farlige situasjoner at ordinært trente UEH-folk ikke kunne følge dem.

En erfaren kvinnelig informant sier det samme:

Selvfølgelig er altså taktikk og skyting et skarpt oppdrag, men samtidig ser du at når du kommer på et reelt oppdrag så er det ikke den gjengen som løser oppdraget, fordi da blir vi som er på jobb satt sammen og da har vi opplevd at de som har trent mye, er gode på akkurat dette teamet, men når de blir satt sammen med andre da gjør de feil [...] vi som trener med alle mulige forskjellige, sant [...] og det er nok fordi de er så drillet, du er vant til at den bak deg gjør tingene og da har du kun deg selv å tenke på, men når du blir satt sammen med andre så må du begynne å tenke litt på andre igjen.

Denne informasjonen ga oss et ytterligere inntrykk av hva verdien av høy standard under skarpe oppdrag var verdt. For hva var poenget med så høy

standard når de samme folkene ikke var i stand til å gjøre jobben der og da? Informantene som satt i posisjon og hadde god kjennskap til forholdene fra innsiden, var tydelige på at treningsopplegget på Godvik var lagt opp av en «klan som måler andre etter egne ferdigheter og spisskompetanse». Dette kan være enda en grunn til at mange kvinner taper i konkurransen med denne gjengen. Rivaliseringen som hadde oppstått rundt instruktørarbeidet gjorde at flere spurte om treningsformen som var drevet fram, var det distriktet trengte.

Variasjonen i informantenes tilhørighet og status gjorde oss oppmerksomme på flere synlige og usynlige barrierer som særlig rammet kvinner. Hva slags arbeidskultur var det vi hadde møtt på Vest? Vi fikk beskrevet guttekultur, tålekultur, militærpreget kultur og trakasserende treningskultur, og etter hvert latterliggjøring og en sjikanøs sjargong som vi skal høre mer om. Ikke alt dette er nødvendigvis kultur, det kan like gjerne være det Bang beskriver som kulturelle uttrykk det kan være vanskelig å skille fra hverandre uten en dypere og mer antropologisk studie.<sup>65</sup>

Først i sluttfasen av feltarbeidet ble vi klar over hvor omfattende materialet vi hadde var. I den videre analysen koblet vi det som vanligvis kalles intervju situasjonen i sosiologiske metodebøker, til det som Smith kaller datadiologen<sup>66</sup> – et begrep som kan gjøre rede for hvordan kunnskap oppstår mellom oss forskere og de politifolkene vi har snakket med. I vår metode, institusjonell etnografi, er det et mål å avdekke hva folk gjør og hvordan de kobler ting sammen: Hva vet de og hvordan får de vite det? Dette grepet sier noe om hva som foregår mellom de(n) som snakker (informanten) og de(n) som lytter (forskeren) og hvordan det samarbeides dem imellom om produksjonen av erfaring.

Det var gjennom denne metoden vi fikk en oversikt over hvordan den homososiale dynamikken artet seg og kom til uttrykk i ulike sosiale situasjoner. Vi fikk en ytterligere innsikt i hvordan folk som ble regnet som de flinkeste i «gutteklubben» opererte for å beholde stempelet som «beredskapstroppen light». På samme tidspunkt så det ut til at de tøffeste gutta var i ferd med å miste noe av glansen. Bildet vi fikk fra de mest erfarne politifolkene kunne tidvis oppfattes som mer sammensatt og preget av både

<sup>65</sup> Bang 2023

<sup>66</sup> Et teoretisk begrep som Smith (2005, s. 122–144) har hentet fra Bakhtin (1981, 1986) og som viser til den grunnleggende dialogen mellom den som snakker (informanten) og den som lytter (forskeren) samarbeider og hvilke spørsmål som stilles og som kan avdekke hvordan de kobler ting sammen, og hvordan de får vite hva folk vet.

tvil og tro. Kunne det tenkes at den indre kjernens anerkjennelse, som vi hørte så mye om i starten, hadde mistet noe av sin sosialiserende kraft? Den tanken la vi til side, da det var lite som tydet på at deres definisjonsmakt var endret. Det var først når vi kom til å pirke borti de underliggende konfliktene og fikk et mer helhetlig blikk på hvordan organiseringen av Godvik fungerte, vi kom et steg videre i arbeidet med å forstå «gutteklubben» som en maskulin homososial kultur.

## Homososialitet og symboler

I innledningen til denne boka startet vi med å fortelle at vi har lang erfaring med flere studier i Forsvaret, som i likhet med politiet er en organisasjon bygget og styrt av menn.<sup>67</sup> I disse studiene og i vår første tidsskriftartikkel om politiet<sup>68</sup> gikk vi til andre studier av mannsdominerte arbeidsplasser som kobler mannskulturer som ligner på «gutteklubben» til begrepet *homososialitet*.<sup>69</sup>

Begrepet viser blant annet til broderskap og samhold mellom personer ofte av samme kjønn og med et fellesskap som skal styrke deres sosiale tilhørighet og sosiale bånd. I denne boka har vi forsøkt å videreutvikle begrepsbruken til å favne de erfaringene vi har blitt fortalt om av kvinner og menn som arbeider og oppholder seg i en politifaglig sammenheng.

Begrepet kan omfatte både kvinnelige og mannlige fellesskap,<sup>70</sup> men er særlig kjent for å karakterisere noen menns gjensidige bekreftelse av hverandre som overlegne og ofte med ekskludering av kvinner som resultat. I en studie foretatt av den svenske antropologen Mathias Ericson av brannmenn som arbeidet tett sammen i arbeidslag, var det den rå og humoristiske sjargongen mennene imellom som ble brukt som et redskap for å utpeke hvem som hadde makt til å utmanøvrere andre og dermed innta en uformell lederrolle.<sup>71</sup> Omgangstonen i det homososiale mannsfellesskapet er sentral for å forstå hvordan samhörigheten bidro til å befeste og kontrollere følelser for å utholde det tette samarbeidet og den kroppslige nærheten til de andre i vaktlaget. Sjargongen i arbeidslaget fungerte også som ritualer for å sortere ut hvem som tålte eller ikke tålte å ta det minst attraktive og

<sup>67</sup> Ellingsen et al. 2016, 2023; Lilleaas et al. 2020; Lilleaas & Ellingsen 2014

<sup>68</sup> Ellingsen & Lilleaas 2020c

<sup>69</sup> Ericson 2011; Holgersson 2006; Lindgren 2001; Totland 2009

<sup>70</sup> Lindgren 2001

<sup>71</sup> Ericson 2011

minst prestisjefylte arbeidet. Det er viktig å se det flersidige preget ved homososial atferd, man slutter rekkene innad, tar vare på hverandre og trives i en enkjønnet verden.<sup>72</sup> Som vist tidligere har denne forståelsen av menn som arbeider tett på hverandre, flere likheter med funn i Totlands studie av en gruppe vervede norske soldater i Telemarksbataljonen.<sup>73</sup> Kvinnelighet ble oppfattet av mange mannlige soldater som at soldatposisjonen mistet noe av sin (maskuline) verdi.

«Det operative fellesskapet» er Totlands begrep på homososialt fellesskap blant menn, som særlig framhever en maskulinitet som i likhet med «gutteklubben» har fysiske egenskaper som sentrale operative verdier. I politiprojektet har vi ønsket å forstå hvordan politirollen kjønnnes, og hvordan fellesskapet vi oppdaget for oss framsto som en kultur der kvinners kompetanse ble mindre verdsatt og nærmest virket uønsket. Dette var en side ved arbeids- og hverdagspraksisen vi ble gjort oppmerksomme på, og som åpnet opp for kunnskapen som vår empiri er rammet inn i. Dette perspektivet hjalp oss til å forstå hvordan kjønnede relasjoner ble drivkrefter i organisasjonen, og hvordan slike krefter ble håndtert i den delen av politiet vi studerte. Det er viktig å understreke at en organisasjon kan ha flere kulturelle uttrykk og dermed mannskulturer som lever side om side. Det vil si at vi har identifisert maktstrukturer som kan være fraværende i andre politikulturer.

## En liten oppklaring av begrepet maskulinitet(er)

Det bør også nevnes at kulturen vi fant i Godvik, og dels utenfor, også har fellestrekk som støtter opp under idealene til Connells begrep *hegemonisk maskulinitet*.<sup>74</sup> Dette er en form for dominans som skapes gjennom homososiale prosesser og praksiser av over- og underordningsforhold mellom kvinner og menn. I kapittel 3 og 4 undersøker vi hvordan denne formen for maskulinitet gjøres i en politisammenheng, og hvordan noen menn posisjonerer seg gjennom relasjoner som oppstår i ulike situasjoner og kontekster preget av avmakt.

<sup>72</sup> Ericson 2011

<sup>73</sup> Totland 2009

<sup>74</sup> Connell 2001

Vi er kjent med at Connell og Messerschmidt har endret syn og mener det er få menn som lever opp til hegemoniske standarder.<sup>75</sup> Det kan likevel forekomme at menn i enkelte posisjoner nyter godt av å tilhøre det kjønn som har mest makt. Det er viktig at begrepet beskriver ulike maskuliniteter, ikke bare de som deltar i «fortroppen», men også de som aksepterer og aktivt støtter opp om det som skjer. For dem vil det ofte følge med fordeler eller privilegier som gjør at uakseptable forhold og normer for en illegitim yrkesstandard lettere godtas.

Mangelen på mangfold og likestilling på Godvik forstår vi som at det fortsatt råder en form for hegemonisk maskulin standard i et treningsregime som springer ut av kampen om hva som er «godt nok» – en kamp som ikke var avgjort da vi foretok våre intervjuer. Dette har vært utgangspunktet for å identifisere og analysere sosiale prosesser som medvirker til å skape et over- og underordningsforhold mellom menn og kvinner. I tillegg har vi lent oss på sentrale funn fra politiforskningen som kan forklare hvorfor kulturene kan oppstå nettopp innenfor politiets operative del, og hvorfor det er vanskelig å bryte med dem. Delkulturene kan ha sin egen logikk og sine egne måter å kommunisere på, noe som blant politiforskere omtales som «sjargongen», og som vi skal utdype gjennom ulike eksempler fra vår studie. Det er en side ved materialet som kan gi ytterligere kunnskap om hvorfor det er få kvinner i det operative arbeidet i Vest distrikt, men som også forekommer andre steder i politiet og som vi skal tilbake til i kapittel 3.

## **Kjønnsdiskriminerende sjargong og seksualiserende humor**

Våre intervjuer ble foretatt på et tidspunkt hvor metoo-debatten foregikk i de fleste medier, og det var én av flere grunner til at vi stilte informantene spørsmål om seksuell trakassering. Både kvinner og menn ble spurt i hvilken grad metoo-tematikk var et problem i deres arbeidsmiljø, og ikke uventet fikk vi litt ulike svar. Flere av de mannlige informantene svarte at det vi har her er «bare en politisjargong som mange utenforstående ikke forstår, og mer snakk om erting menn imellom». En av dem tror det kan være en av grunnene til at noen ikke finner seg til rette i det han omtaler som denne «gjengen», og er enig i at det er mye røff humor. Men det ser

<sup>75</sup> Connell & Messerschmidt 2005: 836

han ikke som noe problem for kvinner, fordi det er så «mange tøffe damer i politiet og de tåler mye». Det forstår vi som han mener at da er det fritt fram å fortsette som før.

Fra et par kvinner fikk vi høre at når metoo var et tema i lunsjen, ble det hovedsakelig brukt til å fleipes med. En kvinnelig informant refererer til lunsjen der guttepratene foregår på denne måten: «Åh herregud tenk om de [journalistene] som skriver om metoo hadde vært i politiet, ja, da hadde det kommet inn mange saker», og med en etterfølgende latter. Dette er et tema som gutta snakker om som om «vi er jo sånn», sier en annen kvinne, og beskriver «damene her som ganske preget av kulturen». Noen har lært seg å ta igjen med samme mynt, men det er på et helt annet plan, mener hun, og tilføyer: «Her har vi har en arbeidshverdag som få andre må leve med, og som vi som jobber i politiet etter hvert blir litt skadet av.» Med «skadet» mener hun at man lærer seg å leve i det, og «du blir så vant til språkbruken at du slutter å reagere». Vi nevner Forsvaret, som vi har skrevet om tidligere og som har lignende utfordringer. Hun nikker gjenkjennende og har vært der og kjenner til Forsvarets utfordringer, og er enig i vår beskrivelse og ser fellestrekk med egen hverdag, «men det er verre her», sier hun.

Sjargongen vi hørte om var først og fremst en nedlatende og røff humor som særlig rettet seg mot kvinner, men også mot menn. Språkbruken blir beskrevet av de fleste menn som en «røff daglig omgangsform», og en kommentar som sitter løst når menn ikke opptrer slik fellesskapet forventer, var: «Erru homo, eller?» Når vi nevner denne omgangsformen og kritikken for de mannlige informantene bekrefter de at det er slik, men forsikret oss om at «det ikke var vondt ment, det er bare sånn sjargongen i politiet er». Andre mener språket nærmest tas for gitt og er så innarbeidet at «det må du bare regne med», og at det ikke bare gjelder gjengen rundt Godvik: «Dette er allment og en sjargong du treffer overalt i politiet.»

En av instruktørene bruker seg selv som eksempel når han forklarer språket med at han er av den typen som «alltid snakker rett fra levra». Han henviser videre til at «her beveger vi oss i en kultur hvor vi gir direkte og tydelig tilbakemelding til hverandre [...] vi har en tøff og tydelig kultur».

Den svenske politiforskeren Rolf Granér (2014) beskriver politisjargongen og humor nærmest som en nødvendighet i politiets arbeidshverdag. Humor kan ha en rekke funksjoner som har en «modererende faktor» i arbeidet med å oppfylle forventningene til politirollen og i noen tilfeller fungere som en avledningsmanøver. Han mener videre at humor også kan

spille en avgjørende rolle for gruppesolidariteten og opprettholde en grense til omverdenen. Men er det så enkelt, og er dette en grei forklaring?

Når vi spurte kvinnene om hvordan de opplever sjargongen på egen arbeidsplass får vi en litt annen virkelighetsforståelse av hvordan omgangsformen kan oppleves. Ingen kvinner i vårt materiale beskriver språkbruken som humor eller som et bidrag til trivselen, tvert imot er «seksuelt snakk noe vi er grundig lei av», sier en med erfaring fra andre distrikter der det «ikke var sånn». Noen er mer pragmatiske, lukker ørene og lærer seg å leve med sjargongen. Vi spør hva de får høre, og da er det ufine kommentarer i et sexistisk språk som retter seg direkte mot kroppen, og som kvinner må regne med å bli utsatt for og tåle. En av de yngre kvinnene får som hun sier «stort sett daglig kommentarer på kroppen». Ofte får hun høre «du som har så fin rompe, kan ikke du bare bøye deg framover 'Å, ja dette ser jo bra ut – bøy deg enda litt lenger framover'». Eksempelet er hentet fra det som skjer hver gang hun skal hente utstyr bak i bilen. Flere kvinner ble spurt om hvorfor ingen reagerer på et arbeidsmiljø som er så preget av trakasserende språkbruk, og her var svaret at «du har jo lyst til å gli inn og ikke være den kjipe ... ja, du blir litt skadet her og tilpasser deg ... men melder du fra bryter du liksom kodene». Teamet hun er på består av fire menn og to kvinner, men som hun forklarer: «Sånn er kulturen, det er samme humor og sjargong som går igjen samme hvor du er [...] og det sitter langt inne å si fra, jeg er redd for utfrysing og ubehageligheter.»

Det som går igjen i flere av intervjuene er utfordringer knyttet til å si fra om hva som er ugreit, og sexpratet som foregår i arbeidstiden er det ingen som orker å ta tak i. Sjargongen blir en del av hverdagen og noe som etter en tid blir en del av arbeidskunnskapen som kvinner lever med i slike miljøer. Noen er nok klar over at språket de bruker er upassende på en arbeidsplass som politiet, og i en pause overhørte en kvinnelig betjent at en av de tøffe gutta advarte mot å ha «noe metoo-prat når forskerne er der».

Politisjargongen vi hørte om hadde et klart kjønnsstrakasserende og ofte med et seksualisert preg, og ga erfaringer de fleste opplevde som «veldig slitsomt, men det er noe vi ikke kan gjøre noe med». Tålegrensen strekkes, og til slutt gir kvinnene opp. Det samme språket er kjent fra ordenspatruljene på gata, som en sier, men vi vet ikke om hun mente at dette gjelder i hele politiet eller bare i utrykningsenheten. Det flere var enige om var at språket var så innarbeidet og massivt at det var umulig å bryte med. En av de yngre forteller at hun har lært seg at det i noen sammenhenger kan

nytte å gi rask og klar beskjed om at «det her er ikke greit eller at nå er det nok», men bare de færreste fikk dette til.

Tendensen var at verken kvinner eller menn sa fra når humoren ble latterliggjørende og ekskluderende. Med inspirasjon fra Sara Ahmed kan tausheten også være et uttrykk for at kvinner og menn i den operative tjenesten ikke har lyst til å være *killjoys*, et uttrykk Ahmed bruker for å beskrive dem som tar livet av den gode stemningen ved å la være å «laugh at jokes designed to cause offense».<sup>76</sup> Med et eget begrep for dem som sier fra og ikke lenger stilltiende aksepterer latterliggjørende morsomheter, er det også et uttrykk for hvor vanskelig det er å gjøre akkurat dette. Noe av det samme meningsinnholdet finner vi i det norske ordet 'gledesdreper'. Som de sosialiserende vesener vi er, vil vi ikke ødelegge den gode stemningen. Da står vi i fare for å ekskluderes fra det sosiale fellesskapet, slik flere av kvinnene påpeker i intervjuene. Det kritiske spørsmålet Ahmed stiller, og som vi har tatt opp tidligere i en av våre artikler om Forsvaret, er om den mer ekstreme humoren «virkelig» er humor. For å få bukt med den trakasserende og seksualiserte humoren som skjer i Forsvaret og på andre mannsdominerte arbeidsplasser er det flere studier – også våre – som konkluderer med at ansvaret i første rekke må legges på ledelsen.<sup>77</sup>

## Ledelsens rolleforståelser – og hva gjør de?

Det er flere sentrale ledere som er oppmerksomme på den upassende sjargongen og trakasseringen, men ingen vi har hørt om evner å ta tak i det som skjer. «Jeg er overbevist om at vi har en underrapportering her av uønsket seksuell oppmerksomhet», sier en av dem som ikke legger skjul på situasjonen: «Der ute har vi unge nyutdannede jenter som kastes for ulvene fordi de ikke er forberedt på det de møter her.» Vi har hatt samtaler med folk både innenfor og utenfor ledelsen i politihuset i sentrum som har innsyn i hvordan seksuell trakassering håndteres i organisasjonen, og for å gjenta det som flere informanter har sagt:

Hvis du som kvinne gir uttrykk for at du blir trakassert og ønsker å rapportere, mister du all legitimitet og settes i bås som rødstrømpe eller gnåledame [...] her har vi en kultur som er bekymringsfull og en ledelse som ser en annen vei.

<sup>76</sup> Ahmed 2013

<sup>77</sup> Ahmed 2013; Lilleaas et al. 2020; Sløk-Andersen 2018

En annen leder kan fortelle at «sjefene lar dem få holde på [...] og det er flere historier som ikke tåler dagens lys». Folk som sitter høyere opp i systemet er klare på at dette får de ikke gjort noe med fordi det stopper opp i det de omtaler som «macho-lagene»: «Det er dessverre en del folk i sjefsstillinger her som ikke burde vært sjefer fordi de har et slags eierskap til posisjonen sin [...] altfor mange mangler evnen til å ta inn andres synspunkter, og da kommer vi ingen vei.» Denne informanten er sikker på at innspill av denne sorten bare oppfattes som støy, og legger til at «det du finner i Bergen finner du også andre steder i politiet».

Det hører med til historien at noen jenter får færre seksualiserte kommentarer enn andre. Vi hørte om jenter som ble tatt mer på alvor når de fikk kjærestes som tilhørte den indre sirkelen eller var innsatsledere i det operative miljøet. «Noen koddet det aldri med [...] det ser ut til at en kjæreste med posisjon er den beste beskyttelsen mot uønsket seksuell oppmerksomhet», sier en med god oversikt og som er sentralt plassert i organisasjonen. Informanten forteller at «ledelsen på Godvik og andre i ledelsen på politihuset i sentrum har fått inn flere varsler uten at noe gjøres». For to av informantene som kommer med arbeidserfaring fra andre distrikter er miljøet «ekstremt [...] her er jo nesten alle gift med hverandre – eller har vært gift med hverandre», som en av dem sier.

Det vi fikk innsyn i under feltarbeidet framsto som en intern ukultur som sammenlagt utgjorde flere utfordringer for kvinner som ville inn i utrykningsenheten i Vest. Med et kjønnet blikk på det innsamlede materialet, var det grunn til å tro at for kvinner representerte kulturen et begrenset handlingsrom. Flere ledere som ønsket å «rydde opp» ga inntrykk av å bli satt på sidelinjen i en organisasjon preget av mange uformelle ledere. Vi fikk høre fra flere at «når ingen kvinner søker står man som leder maktesløs [...] uten kvinner ingen sak». Var det bare «verktøyet» de savnet for å «hamle opp med den gjengen», som manglet? En av våre mest sentrale informanter omtaler lederne som «ledere med gode forslag på skrivebordet, men hvor det skorter en del på operasjonaliseringen». Kulturen i Godvik og i politihuset i sentrum beskrives slik av samme person: «Her har vi en kultur som er slik at folk rekrutteres på personlighet i ung alder [...] og det som måtte komme av klager fra kvinner, tas ikke seriøst her [...] det er synd at ledere ikke evner å se dette, det er jo de som er tette på kvinnene.» Lederen savner en «helhetsforståelse» av den mannsdominerte kulturen og mener at noe av forklaringen er at «alle [mennene] her opplever seg selv som svært positivt innstilt til kvinner, men de ser ikke at rekrutteringen

eller tilretteleggingen er deres ansvar [...] de ser heller ikke at ordningen slik den er i dag ikke fungerer i praksis». Det som mangler

er en dypere forståelse for det som skjer [...]. Dette er en gammeldags organisasjon, her har vi mange ledere som har vokst opp i samme skole og deres maktbase er knyttet til de gamle strukturene [...]. Det er få som kommer utenfra, ja, det er veldig ekstremt, og det er flere underbevisste hensyn som gjør at man ekskluderer kvinner.

## En oppsummering av materialet slik det framstår etter feltarbeidet i Vest politidistrikt

Det er flere ledere som forteller at de er dypt bekymret over det de får høre fra ulike nivåer i organisasjonen. Samtidig er de klar over at de mangler redskaper for å ta tak i problemene og gjennomføre en nødvendig kulturendring. Vi har med et omfattende materiale og med institusjonell etnografi som metode kunnet hente ut og sette sammen ulike uttalelser og fortellinger om kvinner, og undersøke hva som gjør at kvinner blir regnet som mindre verdifulle i operativt arbeid enn de fysisk sterke og tøffe mennene.

Her er homososialitet et viktig begrep for å forstå hvordan det mannlige lederskapet produseres og fungerer, og er også et begrep for å forstå hvordan maktforholdene i en organisasjon som politiet opprettholdes i praksis. Homososialitet kan også defineres som en *kjønnsordnende prosess* og som i likhet med institusjonell etnografi setter søkelys på relasjoner i den organisatoriske konteksten dette foregår i. Den svenske kjønnsforskeren Holgersson beskriver det homososiale relasjonsarbeidet som en prosess som både skaper, opprettholder og bekrefter status, begjær og en omsorg som bidrar til at menn ofte blir de «foretrukne».<sup>78</sup>

Når spørsmålet om økt kvinnerepresentasjon igjen ble aktualisert, var det blant annet på bakgrunn av en diskusjon om nyansettelser. Det kom forslag om å ansette en kvinnelig instruktør, i tillegg til å oppgradere et lokale til kvinnegarderobe, som ikke fantes på dette tidspunktet. Svaret var at det ble for kostbart. Dette til tross for at vi snakker om den sentrale treningsstasjonen til utrykningsenheten i Vest distrikt.

<sup>78</sup> Holgersson 2006

Her kan vi også trekke på Holgersson, som tilbyr et fruktbart redskap for å forstå hvordan kjønn skapes og gjenskapes i det hun beskriver som en materiell, symbolsk og rommelig separasjon.<sup>79</sup> Denne separasjonen består i vårt tilfelle i avstanden mellom Godvik og politihuset i sentrum. Uten et mer overordnet blick på hvordan Godvik bør styres og evalueres vil de uformelle ledernes praksis og prioriteringer fortsette å være dominerende. Mangelen på styring fra ledelsen overlater arbeidet til de som står klare og som har fordelen av å kjenne de kulturelle kodene. Det vil i vår kontekst si «gutteklubben», som på denne bakgrunn har makt til å velge folk, treningspraksis og så videre og inkludere eller ekskludere de som på bakgrunn av sitt kjønn eller andre kriterier ikke passer inn. Slik blir «gutteklubbens» motstand mot endringer både logisk og veldig forståelig. Hvem vil uten videre svekke egen status uten å ta en kamp om å beholde egne fordeler og beholde ryktet om å være instruktører av ypperste klasse i et av politiets mest prestisjetunge arbeidsfelt?

De sentrale funnene fra feltarbeidet i utrykningsenheten i Vest politidistrikt har vi tolket i lys av sosiale prosesser og diskusjoner som var rådende i den politikonteksten vi gjorde vårt feltarbeid i. Det første besøket på treningsstasjonen på Godvik ga et hyggelig inntrykk og startet med å ta en prat med lederen, men det var ikke til å unngå å legge merke til et fysisk arbeidsmiljø med en standard på lokalene som signaliserte at dette var guttas domene. Tanken på å spørre om en bedre tilrettelegging for kvinners fysiske og hygieniske behov virket da malplassert og veldig fjern. Intervjuene startet også med at vi fikk et godt inntrykk av arbeidsmiljøet på Godvik, men i løpet av kort tid fikk vi beskrivelser av hvordan kvinner ble vurdert etter mannlige fysiske standarder, og hvordan det stadig ble stilt spørsmål ved kvinners kompetanse og fysiske styrke. De som satt i posisjoner på bakgrunn av sin profesjonalitet underkjente at kvinner har andre behov, en annen kropp og andre kompetanser enn menn. Slike holdninger videreførte og opprettholdt en gammelmodig kodeks for hvordan maskulinitet skal gjøres i politikulturen, i betydningen av at kvinner må vise seg som fyrtårn for å få anerkjennelse – det vil si å være maskuline og «høye og mørke», som av noen regnes som noe av det ypperste innenfor den skarpe delen av politiets arbeidsfelt og med svært gode lønnsvilkår.

Den homososiale og tunge kulturelle forankringen i oppfatninger av at dette er en maskulin arena ble vi først klar over for alvor da feltarbeidet

<sup>79</sup> Holgersson 2006

var nesten over. I våre analyser har vi også benyttet oss av begrepet «et maskulint politiblikk» som på uheldig vis kan påvirke kvinners muligheter og deltagelse i utrykningsenheten. Det skapes et inntrykk av at kvinner mangler de viktigste *egenskapene* som er nødvendige for å være operative på dette nivået. Videre utøves det et *treningsregime* som står i fare for å nedvurdere hva kvinner kan bidra med, og de med en mer fleksibel tilnærming i mer tilrettelagte treningssituasjoner kunne forbedret sitt potensial, som for eksempel etter en graviditet. Det savnes også positive signaler og anerkjennelse fra omgivelsene og i arbeidsmiljøet, og som i neste omgang gjør at mange velegnede kvinner mister motivasjonen og faller fra underveis.

Diskusjonen om hva som var godt nok dukket opp hele tiden, og det tok litt tid før vi skjønnte betydningen av diskusjonen. Det som ble tydelig var at dette handlet om hvorvidt kvinner kunne bli gode nok i en hybrid organisasjon som utrykningsenheten skal være. Det vil si en politienhet som skal oppfylle flere funksjoner, både løse ekstreme terroroppgaver og være til stede i det daglige operative politiarbeidet. Den selvoppevnte «gutteklubben grei» og deres «klubbefekter» skal nå være borte, men hvorvidt deres spesialiteter – som vi har hørt strengt tatt ligger utenfor deres arbeidsfelt – er stoppet opp, er mer uklart. Dette var den første og tydeligste kulturen vi fikk kjennskap til, men ikke den eneste. Etter en tid fikk vi mer informasjon om andre forhold som viste seg etter enda flere intervjuer, og at det fellesskapet vi så ikke var så unikt, men også fantes utenfor Godviks og politihusets grenser. Dette kommer vi tilbake til i de følgende kapitlene.



# Seksuell trakassering, metoo og overmakt

Forrige kapittel handlet om hvordan vi ble stadig mer opptatt av to faktorer som negativt kunne påvirke kvinners ønske om å gå inn i utrykningsenheten i Vest distrikt og forbli der over tid. Den ene faktoren handlet om treningsformer og -fasiliteter som i stor grad var definert på menns premisser. Kvinnene følte seg til tider nærmest (kjønns)trakassert under trening, og fasilitetene var svært røffe. Den andre tunge kulturelle føringen lå rundt homososialiteten i «gutteklubben grei», dens symboler og den implisitte markeringen av at det var et A-lag og et B-lag innen utrykningsenheten i Vest. Kvinner var ikke «medlemmer» i kjernen av rundt tjue personer i denne «klubben». I tillegg ble vi under feltarbeidet i Vest i 2018 fortalt mer anekdotisk om metoo-opplevelser for jentene fra Politihøgskolen som var i praksis i Vest politidistrikt. Noen omtalte også den interne sjargongen som svært røff og med sexistiske undertoner.

Vinteren 2020 skrev vi en kronikk i Politiforum. Den skapte nye hendelser i Vest, og blant annet en gransking som ledet til oppdagelsen av betydelig metoo-problematikk på en av stasjonene i distriktet. Hele dette forløpet skal få bred plass både i dette og neste kapittel, og dette var på mange måter et vendepunkt, eller en overraskelse (Åkerström bruker uttrykkene *serendipity* eller *chance*<sup>80</sup>) som dreide oppmerksomheten bort fra det homososiale miljøet rundt Godvik og «gutteklubben» og over til hele det sammensatte feltet som handler om seksuell trakassering.

Vi skal i dette kapittelet gjennomgå kildene vi har til kunnskap om forekomst av det som ofte går under overskriften seksuell trakassering,<sup>81</sup> slik at vi viser helheten i hva vi har fått vite. Dette er et felt der informasjonen

---

<sup>80</sup> Åkerström 2013

<sup>81</sup> Dette feltets mangslungne innhold skal drøftes nærmere i dette kapittelet.

har kommet i små og store porsjoner fra forskjellige aktører med ulike posisjoner og motiver, den er altså empiridrevet. Dette er den andre hovedtematikken som har kommet som en følge av vår interesse for hvorfor det er så lave kvinneandeler i utrykningsenhetene og også i andre operative deler av politiet. Sammen med kunnskapen om homososiale kulturdannelser (jf. kapittel 2) og handlinger, er dette det feltet vi har fått vite mest om i løpet av denne lange forskningsprosessen. En viktig forskjell mellom de to feltene – homososiale kulturer og seksuell trakassering – er at førstnevnte tema tidlig kom til å stå sentralt i vår kvalitative tilnærming til situasjonen i utrykningsenheten i Vest. Dermed ble temaet homososialitet grundig utforsket i denne fasen, og undersøkelsen skjedde i større grad på våre premisser. Her har vi langt flere «tykke skildringer»<sup>82</sup> og en rikere empiri. Dette andre feltet – seksuell trakassering – er derimot blitt synlig gjennom små og store empiriske tilfang, og hovedmaterialet er av kvantitativ karakter. Det meste av empirien er samlet inn av andre enn oss, særlig av politiet i Vest politidistrikt, Politidirektoratet/Rambøll og Spesialenheten for politisaker (SE), og vi har i beskjeden grad påvirket denne prosessen på det praktiske nivået og i innretningen av utredningene. Det er imidlertid klart at våre kvalitative funn av trakassering og seksualisert maktmisbruk har fungert som katalysatorer for flere av de kvantitative tilnærmingene. Vi har virkelig fått det man kaller *impact*.<sup>83</sup>

I ettertid er det lett å se at temaene seksuell trakassering, seksualisert maktmisbruk og metoo, forsterket av Politidirektøren, som heiste termen «knulletorsdag»,<sup>84</sup> har fått langt mer offentlig oppmerksomhet enn homososialiteten rundt «gutteklubben grei» og andre konstallasjoner knyttet til operativt politiarbeid landet rundt. Det betyr ikke at vi nødvendigvis mener at seksuell trakassering skaper et større hinder for kvinners deltagelse i utrykningsenhetene enn homososialitet ellers, slik vi først fattet interesse for i forbindelse med feltarbeidet i Vest. Dette er et komplisert empirisk spørsmål, og kombinasjonen av de to temaene (det kumulative

<sup>82</sup> Uttrykket er en oversettelse av *thick descriptions*, som er et mye brukt begrep i kvalitativ forskning, se Geertz (1973) og Ponterotto (2006). Geertz' krav til disse «skildringene» er langt mer omfattende enn slik begrepet brukes i moderne sosiologi.

<sup>83</sup> Det er ofte et problem å tilnærme seg kausalitet i målingen av *impact*. Var det virkelig den aktuelle forskningen som utløste handlinger, tiltak eller sosiale endringer? I vårt tilfelle synes det åpenbart at vi direkte utløste Politidirektørens interesse for å sette temaet på dagsorden og sette i gang tiltak, en framstilling som også går igjen i rapporten *Kultur og ledelse i politiet* (Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, 2024, s. 66). Om disse tiltakene hadde kommet på et seinere tidspunkt uansett er et annet spørsmål.

<sup>84</sup> Dette er tilnavnet til en hendelse på tampen av trening i B3-leir. Vi kommer tilbake til dette flere steder i kapittel 3 og 4.

perspektivet) er antagelig det mest utslagsgivende. Det vi konstaterer her er at det seksualorienterte temaet fikk en moralsk konnotasjon, blandet med interesse for det pikante, som gjorde at de uheldige følgene av «gutteklubben grei» havnet i bakgrunnen. Om dette var et utslag av de spesielle sidene ved å forske på en profesjon med aktører med sterke agendaer og evne til gjennomslag, er noe vi vil se mer på i kapittel 4.

Kunnskapen og kjennskapet til trakassering kommer opprinnelig fra kilder i Vest politidistrikt og fra en gransking i samme distrikt. Noe fikk vi høre om under feltarbeidet høsten 2018 (se kapittel 2), og mye av kunnskapen kom som vi skal se som et resultat av en intern gransking i distriktet våren 2020. Denne granskingen kom i etterkant av at vi hadde publisert noen av våre funn gjennom en kronikk i Politiforum, og retter særlig kritikk mot noen ledere som har misforstått sine roller i en kontekst av metoo-kampanjen.<sup>85</sup> Deretter har enkeltkontakter informert oss om den videre utviklingen i distriktet etter rapporten.

Videre har vi kilder knyttet til studenter og ansatte på Politihøgskolen. Noen har uttalt seg i kraft av å være studenter som Ellingsen har forelest for. Andre er ansatte med ansvar for forskjellige stadier av undervisningen for politistudentene, og de er blitt oppsøkt av oss.

Et viktig tilfang er de tre omfangsundersøkelsene som er blitt gjennomført av Politiforum og Politidirektoratet. Disse kom som et resultat av vår publisering av resultater høsten 2020.

Vi har også fått enkelthenvendelser fra politi som selv har opplevd trakassering og overgrep, samt politi som har iaktatt slike hendelser. Mange av henvendelsene kom i etterkant av publiseringer fra vår side, og særlig etter at våre funn ble imøtegått av andre forskere. Samspillet og konfliktene mellom vår forskning og publiseringer på den ene siden, og politifeltet på den andre, vil bli mer inngående presentert og drøftet i kapittel 4.

Til slutt i den empiriske delen vil vi trekke på noe av det omfattende materialet som Spesialenheten for politisaker presenterer i sine årsrapporter og i sitt arkiv, kombinert med en sak fra Trøndelag rundt 2008, en debatt i Dagbladet i 2015 om situasjonen på Politihøgskolen og en omfattende sak som Spesialenheten førte i Helgeland tingrett i Mo i Rana i Nordland i 2022. Vi ser også på noen engelske og andre internasjonale skildringer

<sup>85</sup> Etter påtrykk fra flere av våre kilder i Vest, og i påvente av artikkel i tidsskriftet *Søkelys på arbeidslivet*, valgte vi å publisere en kronikk i Politiforum seint i januar 2020. Mer om dette i kapittel 4. Hovedtemaene i kronikken var stikkordsmessig mannsfelleskapet i «gutteklubben», trakassering av kvinner på trening, presset på B2-jentene, utroskap og rykter (Ellingsen & Lilleaas, 2020a).

og erfaringer fra feltet. Hovedinntrykket her er at seksuell trakassering og maktmisbruk har lange linjer bakover i politiet, og at det er til dels godt kjent også fra andre land.

## Behov for begrepsopprydding

Først er det viktig å gå inn i det uryddige emne- og begrepsfeltet som heter kjønnstrakassering, seksuell trakassering, uønsket seksuell oppmerksomhet, seksuelt maktmisbruk og det som går under emneknaggen metoo. Det er denne emneknaggen som for alvor har satt temaet på dagsordenen, både blant praktikere i yrkeslivet og blant forskere. Det er riktigere å kalle temafeltet for nyoppdaget enn nytt. I 1992 satte Brantsæter og Widerberg temaet på dagsordenen med boka *Sex i arbeidet*,<sup>86</sup> uten at dette i stor nok grad er blitt videreført i norsk forskning og praksis.<sup>87</sup>

Feltet er preget av at både jurister og forskere har eierskap til det, samtidig som det i mindre grad har tatt opp i seg den typen hendelser som vi kaller seksualisert maktmisbruk. Noen av de mer spissfindige diskusjonene om hva som er akseptabelt eller ikke framstår ofte mindre relevante i forhold til nokså røffe atferdsmåter slik vi får dem presentert fra politiorganisasjonen.<sup>88</sup> Videre vil den påfølgende gjennomgangen av vår og andres empiri vise at man lett «prater forbi hverandre» når man bruker begreper og uttrykk som kjønnstrakassering, seksuell trakassering, uønsket seksuell oppmerksomhet, seksuelt maktmisbruk, metoo og så videre. Målet er i det minste å vise hva det foreliggende materialet kan belyse eller ikke, hva enten det er innhentet av oss eller andre instanser eller forskere.

«Kjønnstrakassering» er på mange måter noe vi har sett i mye av materialet fra Godvik i kapittel 2. Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) omtaler kjønnstrakassering som «ofte stereotype oppfatninger av hva menn og kvinner kan eller bør gjøre. Det kan for eksempel være uttalelser om at menn ikke er gode nok omsorgspersoner, eller uttalelser som at 'kvinner ikke kan jobbe i brannvesenet'».<sup>89</sup> Fra forrige kapittel

<sup>86</sup> Se også Widerberg (2020).

<sup>87</sup> Brantsæter & Widerberg 1992

<sup>88</sup> Som vi siden skal komme inn på er det ikke juridisk aksept for at en røff sjargong som i deler av politiet er noe som må bli tålt (se for eksempel Ballangrud & Søbstad, 2021). En politibetjent som begrunner en klage på kolleger med dette argumentet vil kunne få rettslig medhold, men samtidig risikere å oppleve en intern justis som medfører utenforskap. Dette kan beskrives som en situasjon der man «har rett», men ikke «får rett».

<sup>89</sup> Likestillings- og diskrimineringsombudet u.å.

husker vi for eksempel oppfatningene om at menn har trent på å være politi siden de gikk i barnehagen og derfor er best egnet i utrykningsenheten.

Seksuell trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet er to andre sekkebegreper som brukes mye. Det gjelder i juridisk sammenheng og i surveyer, for eksempel har Statistisk sentralbyrå en serie spørsmål om uønsket seksuell oppmerksomhet i arbeidslivet som går helt tilbake til 1989.<sup>90</sup> Seksuell trakassering brukes også av Bråten og Øistad når de gjennomgår surveyer foretatt rundt metoo-problematikk i fire forskjellige bransjer.<sup>91</sup> Trakasseringsbegrepet er altså også gjennomgående i bruk i juridiske tekster, noe vi skal se noen eksempler på nedenfor.

Arbeidstilsynet definerer trakassering slik:

Det er trakassering når en person blir utsatt for handlinger, unnlater eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Med unnlater menes det fravær av handlinger, for eksempel å holde tilbake informasjon.<sup>92</sup>

Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) omtaler uønsket seksuell oppmerksomhet på en måte som i det hovedsakelige gir likhet mellom trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet. Det eneste unntaket er seksuell overtalelse.

I Likestillings- og diskrimineringsloven (§ 13) er uønsket seksuell oppmerksomhet definert som seksuell trakassering dersom den har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.<sup>93</sup>

Denne definisjonen danner grunnlaget for straffeforfølgelse i alvorlige tilfeller. En etablert definisjon i forskning deler seksuell trakassering i tre deler. Den hyppigst forekommende formen er den som gir uttrykk for holdninger som virker fornærmende, nedverdiggende eller foraktfulle, da i hovedsak mot kvinner. Den andre formen er uønsket seksuell oppmerksomhet i form av verbal eller fysisk atferd. Den tredje og minst utbredte formen er seksuell overtalelse – for eksempel det å true eller bestikke seg til seksuelle tjenester.<sup>94</sup>

<sup>90</sup> Statistisk sentralbyrå 2018

<sup>91</sup> Bråten & Øistad 2017

<sup>92</sup> Arbeidstilsynet u.å.

<sup>93</sup> Statens arbeidsmiljøinstitutt 2022

<sup>94</sup> Statens arbeidsmiljøinstitutt 2022

De vanligste formene for seksuell trakassering og uønsket oppmerksomhet som vi har funnet eller hørt omtalt er

- gjentatt omtale av kvinners seksualitet, «griseprat», såkalte morsomheter rundt dette osv., slik vi har hørt om i kapittel 2.
- personrettet omtale av kropp, enkelte typer antrekk (størrelse på BH), atferd osv.
- generell omtale av kvinner og personer som definerer seg som LHBT+ i nedlatende former eller i form av seksualisering.
- pågående sjekkeforsøk, seksuelle invitasjoner, tafsing og klåing og noen direkte fysiske overgrep.

Omtalene har nådd oss gjennom intervjuer i Vest, og særlig fra kvinnelige informanter og noen mannlige ledere. Disse formene for trakassering eller uønsket oppmerksomhet passer mer eller mindre greit innunder de vanligste forståelsene av begrepet seksuell trakassering. Det blir vesentlig mer komplisert når man for eksempel beveger seg over i feltet seksualisert humor (se også kapittel 2). Det gjelder selv om mye av humoren er svært grov og bare rammer det ene kjønn eller seksualitet som ikke er heterofil.<sup>95</sup> Dette er noe som ikke skal være ment som trakassering fra avsenders side, og som lett forventes å måtte bli tålt. Tar man det opp negativt blir man ytterligere latterliggjort. Det føles håpløst å anmelde og bruke sin rapporteringsplikt etter politiinstruksen, og dermed går slik oppførsel lett under radaren.

Bildet av overgriper og overgrep kan bli enda mer utydelig når man går over i feltet metoo. Denne bevegelsen oppsto rundt et fritt yrke (skuespillere) og kvinners omtale av hvordan menn i maktposisjoner utnyttet sin posisjon til å få sex, antagelig ut fra en gjensidig antagelse om at dette vil gi et gode (rolle) tilbake til den de hadde sex med. Denne emneknaggen passer godt både på noen av de som legger an på B2-jentene (som vi kommer tilbake til i dette kapitlet), «knulletorsdagen» (som vi kommer tilbake til i dette kapitlet) og det som ble sagt å være essensen i samkvetmet på den granskede politistasjonen i Vest (se omtalen av rapporten seinere i dette kapitlet). Her blir det også tydelig at de involverte og granskingskommisjonen finner det vanskelig å bruke uttrykket trakassering eller uønsket seksuell oppmerksomhet. I stedet legger de vekt på at det var et samtykke.

<sup>95</sup> Bjørkelo et al. 2022; Lilleaas et al. 2020

Åpenbart problematisk i forhold til metoo og overmakt er det – som et tenkt eksempel – med den lederen som på ethvert festlig arrangement legger an på underordnede og/eller vesentlig yngre medarbeidere, og enda mer problematisk er det når lederen kobler oppmerksomheten med gjenytelser som overtid, midlertidig stilling og lignende. Vesentlig mer uklart er rolleforståelsen når aldersforskjellen er mindre og maktforholdet ikke synes fullt så klart. Det samme gjelder situasjoner der det er klart at det seksuelle samkvemmet var preget av samtykke. De som har lest boka *Klubben* om metoo i deler av svensk kulturliv,<sup>96</sup> vil se hvor pinlig situasjonen er for mange av dem som i etterkant opplever seg som ofrene. De har først hatt et opplegg der de har blitt smigret av at den godt posisjonerte og situerte mannen har lagt an på dem og gitt dem positiv omtale av deres kunstneriske prestasjoner. Etter noen tid føler de seg utnyttet, men går like fullt inn i nye opplegg med den samme personen. Metoo-feltet<sup>97</sup> lar seg antagelig lettere forstå når man ser etter mønstre, repetisjoner og makt/bytteforhold. Så kan man diskutere om enkelte slike repetitive mønstre med betydelig overmakt har preg av trakassering.

Begrepet «overmakt» er interessant i seg selv fordi det har en juridisk anvendelse. Vi finner det i straffeloven § 295:

Med fengsel inntil 6 år straffes den som skaffer seg eller en annen seksuell omgang, eller får noen til å utføre handlinger som svarer til seksuell omgang med seg selv ved  
a. misbruk av stilling, avhengighetsforhold eller tillitsforhold<sup>98</sup>

Denne paragrafen er interessant fordi den spesifikt retter seg mot personer som innehar stillinger der det eksisterer et tillitsforhold og/eller et skjevt maktforhold mellom dem og personer de er satt til å håndtere i sin yrkesutøvelse. Den er rettet mot blant andre advokater, leger, psykologer – og politi. Tillitsforholdet vil her gjelde personer som politiet kommer i kontakt med som anmeldere, siktede, vitner med mer, men også i relasjonen til andre politi som de har under opplæring, som er i et underordnet forhold på annet vis og så videre. I kommentarene til straffeloven påpeker Matningsdal at man må ha en vurdering av «partenes alder, erfaring og opptreden, herunder hvilken overlegen posisjon dette har satt

<sup>96</sup> Gustavsson 2019

<sup>97</sup> I mange av de intervjuene vi har hatt med informanter i politiet blir metoo ofte brukt i en videre forstand – som et overordnet begrep som dekker alt som kan kalles seksuell trakassering også. Vi bruker det her i en snevrere forstand.

<sup>98</sup> Straffeloven 2005: § 295

gjerningspersonen i overfor fornærmede».<sup>99</sup> Man søker også å avgrense seg mot «et alminnelig kjærlighetsforhold». Andre og kompliserte uttrykk er «reell frivillighet» i den seksuelle omgangen og «utilbørlig utnyttelse» av overmaktforholdet. Det er viktig å merke seg at et samtykke ikke er nok, et vilkår som heller ikke er lett å presisere fullt ut.

Kort sagt mener vi at deler av begrepsapparatet på noen felter er både uhensiktsmessig og utilstrekkelig for vårt formål. Det er for opptatt av det som ofte er klare og nedverdiggende krenkelser, og for lite opptatt av maktaspektet og det repetitive. Maktaspektet er interessant fordi det både forklarer hvorfor relasjoner kan komme i stand, men også for å understreke at trakassering kan brukes for å markere at det er «vi gutta som har makta». Det er også det repetitive som gjør situasjonen interessant. En mann som en gang «faller for» en av de yngre politikvinnene, selv om han kanskje skjønner at det ikke er fullt ut gjensidig, er noe annet enn når vi får høre i Vest at det er de samme mennene som hvert år «løper etter» B2-jentene eller melder seg på hytteturer som involverer mye alkohol.

## Kunnskap fra Vest politidistrikt

Vi har i forrige kapittel hørt om handlinger i Vest som må kalles for kjønns-trakassering. Denne trakasseringen kan på mange måter være implisitt i den homososiale tankegangen og prosessen: På dette feltet er det vi menn som er best og definerer standardene og dermed for eksempel måten å trene på. Vi hører også om sjargongen og den seksualiserte humoren, og vi hører ikke minst om situasjonen for de såkalte B2-jentene.

## Jentene i B2 – overmakt og metoo

For å bli politi tar man bachelorutdanning på et av Politihøgskolens utdanningssteder. Utdanningen er treårig, og år nummer to har et hovedfokus på praksis. Studentene fordeles på landets distrikter, og får blant annet en veileder som de samarbeider tett med hele året. Vi hadde ikke denne gruppen (kalt B2) som eget og eksplisitt tema i vår studie i Vest, men flere av informantene brakte dem på bane når samtalen kom inn på metoo, seksuell trakassering og seksualisering av relasjoner. Det er viktig å merke seg at vi her ikke lenger presenterer utsagn og observasjoner som nødvendigvis

<sup>99</sup> Matningsdal 2017/2025

handler om Godvik og utrykningsenheten spesielt, men om distriktets operative styrker generelt.

Den første informanten som nevner temaet er erfaren, midt i tretti-årene og har familie. Vi snakker om seksuell trakassering, og informanten antyder nokså forsiktig at studentene risikerer tilnærmelser: «De fleste er veldig forsiktige med studentene, men så har du de som ikke skjønner helt ...»

En annen og mer sentral informant er langt tydeligere. Hen omtaler noen mannlige ledere som «helt notoriske», og at mye foregår på hytterurer der de har seksuell omgang med både studenter og vesentlig yngre politikvinner. Det er veldig ofte skjeve maktforhold inkludert, og hen tror ikke dette er typisk for Bergen eller Vest.

Vi fikk altså informasjon som peker i retning av metoo, og knyttet til relasjoner både mellom mer erfarne politifolk og studentene (B2), samt relasjoner mellom ledere og mer eller mindre nyutdannede politikvinner. Relasjonene til B2-studenter ble omtalt av flere enn de to siterte, mens det siste fenomenet ikke ble tema i andre intervjuer før våren og forsommeren 2019.

## Utroskap, festing og rykter

Flere sentrale informanter omtaler også en kultur i Vest der mange og særlig relativt yngre politifolk er deltagere i en festkultur der alkoholforbruket er høyt, og der det foregår mye utroskap og sjekking. En slags institusjon er «blålysfestene» der medarbeidere i politi, ambulanse og brannvesen fester sammen – disse festene er særlig myntet på de yngre. Noen relasjoner oppstår også i politibiler der man kommer tett på hverandre, og en del intimitet kan oppstå som følge av at man også har opplevd opprivende hendelser sammen. Omfanget av mer eller mindre åpne relasjoner beskrives i Vest som å ha vært høyt i mange år, og til sammen har man fått en situasjon der pågående og avsluttede relasjoner har negativ innvirkning på kommunikasjonen. Først og fremst hører vi om hvordan dette kan påvirke kommunikasjonen «i linja», det vil si hvordan viktige budskap blir «borte» på veien til toppledelsen, eller hvordan de ikke blir avsendt i det hele tatt fordi man vet «det ikke nytter».

Maktstrukturen i politiet er hierarkisk, og da er det problematisk når viktig informasjon blir stoppet langt nede i linja. Vi fikk høre om «masse nettverk, tråder, relasjoner». Blant annet var det ledere med «svin på

skauen» som det ikke var noen vits i å sende varsler til. Punktvis ble situasjonen beskrevet slik av sentrale informanter både i og utenfor politiet:

- Mange er redde for å gjøre feil. Folk stoler ikke på hverandre.
- Mange private relasjoner ligger der som en verkebyll.
- Sterke personligheter nedover i systemet får mange anledninger til å posisjonere seg.
- Utroskap og mange ekteskap/samboerskap.
- Rundt i distriktene er det mange par (*cop couples*). Hvordan løse det?

Dette var temaer som ikke kom helt i forgrunnen etter de to ukene i Vest, det var for mange løse tråder og informanter det var vanskelig å beskytte.

## Granskingen i Vest

Vi skrev en kronikk i Politiforum i januar 2020 der vi presenterte foreløpige funn.<sup>100</sup> Innholdet og reaksjonene er fylldigere omtalt i kapittel 4. Kronikken fikk politimesteren i Vest distrikt, Kåre Songstad, til å reagere. Samtidig fikk han og andre sentrale ledere besøk av en rekke politifolk av begge kjønn som tipset ham om uheldige tilstander i deler av distriktet. En gruppe med politioverbetjent Kenneth Rastad i ledelsen fikk i oppdrag å gå gjennom både hva vi hadde skrevet, og de personlige vitnesbyrdene de hadde fått i etterkant. En rekke personer ble intervjuet i tillegg, blant dem Ellingsen. Gruppen kom med en rapport i juni 2020. Dette ble førstesidestoff i Bergens Tidende<sup>101</sup> og fikk omtale i Politiforum.<sup>102</sup>

Prosessen tok utgangspunkt i to meldinger fra varslere som ville være anonyme (og heller ikke ha status som varslere). Det ble nedsatt en varslingsgruppe på sju personer, hvorav en måtte trekke seg på grunn av inhabilitet. Tilbake var seks personer, tre kvinner og tre menn. Gruppen har intervjuet over seksti personer totalt gjennom våren og forsommeren 2020.

Rapporten<sup>103</sup> er ikke særlig konkret i sin beskrivelse av de uønskede hendelsene som har foregått. På den annen side er det særlig én operativ

<sup>100</sup> Ellingsen & Lilleaas 2020a. Hovedtemaene i kronikken var stikkordsmessig mannsfelleskapet i «gutteklubben», trakassering av kvinner på trening, presset på B2-jentene, utroskap og rykter.

<sup>101</sup> Lindberg, Ali & Opheim 2020

<sup>102</sup> Aarseth 2020

<sup>103</sup> Vi fikk tidlig rapporten tilsendt fra Vest politidistrikt, men kunne ikke se at den lå på nett eller på annen måte var tilgjengelig. Vi finner heller ingen spor av at Spesialenheten har vært involvert i granskingen eller er forelagt resultatene. Dette *kan* forklares med at hendelsene i all hovedsak har foregått utenfor tjeneste. I november 2024 finner vi imidlertid hele rapporten på nett (Rastad et al., 2020).

enhet som blir pekt ut som problematisk. Granskingen har også endt opp med åtte konkrete personer som man har hatt samtaler med. Sju av disse åtte er ledere innenfor den angjeldende enheten. Det er viktig å understreke at ikke alle disse åtte har bedrevet seksuell trakassering, men i større grad blir omtalt som å ha misforstått sin rolle som ledere – uten at dette blir omtalt med større presisjon. «Ikke alle har utsatt noen for noe som undersøkelsesgruppen oppfatter er innenfor seksuell trakassering. Noen har 'bare' vist det vi mener er svært dårlig rolleforståelse som leder, andre har kommet med kommentarer om kvinner som ikke er akseptable.»<sup>104</sup>

Hva er det så som har foregått? Granskerne er klare på at de ikke vil beskrive enkelthendelser, samtidig er de like klare på at det har dannet seg et tydelig mønster i de svarene de har fått. Under overskriften «5.1. Metoo», på side 9 i rapporten, oppsummeres mange hendelser slik:

Gjennom våre undersøkelser har vi fått beskrevet hendelser som åpenbart omfattes av betegnelsen metoo. Det dreier seg om kommentarer, både på jobb og utenfor arbeidstiden, med et klart seksuelt fokus. En fellesnevner er at den som har fremsatt kommentarene, eller sendt meldingene, er eldre og har en høyere stilling enn den som er mottaker. Videre er det tilfeller av uønsket oppmerksomhet og seksuelle tilnæringer i sosiale sammenhenger.

Grensedragningen mellom hva som regnes for å være en del av privatlivet og hva arbeidsgiver kan, eller skal, mene noe om kan være vanskelig i enkelte tilfeller. Undersøkelsesgruppen vil derfor være tydelig på at det er avdekket en rekke tilfeller der den ene parten har vist dårlig rolleforståelse, ofte som leder, og der episoden ikke kan avfeies med noe som har skjedd privat – det har skjedd i en sammenheng der vedkommende blir forbundet med sin stilling i Vest politidistrikt.

Det er også avdekket hendelser som omfattes av bestemmelser i nedre sjikt av straffeloven. Fornærmede har ikke ønsket å anmelde.<sup>105</sup>

Rapporten peker på en rekke faktorer som har muliggjort metoo-situasjoner preget av mye formell og uformell makt, noe som igjen har gitt enkelte ledere stort handlingsrom. For det første brukes arbeidsgivers styringsrett<sup>106</sup> ved ansettelser i et svært høyt omfang:

<sup>104</sup> Rastad et al. 2020: 4

<sup>105</sup> Rastad et al. 2020: 9. Dette skulle tilsi at Spesialenheten (SE) hadde vært påkoblet. En mer prinsipiell diskusjon av SEs rolle kommer seinere i dette kapittelet der vi presenterer SEs funn av trakassering opp gjennom årene.

<sup>106</sup> Innenfor rammene av arbeidsavtalen har arbeidsgiver en alminnelig styringsrett. Styringsretten er ulovfestet. Den gir arbeidsgiver rett til å ansette, til å si opp arbeidstagere, samt til å organisere, lede, fordele og kontrollere arbeidet (hvem som skal gjøre hva, når og hvordan). *Statens personalhåndbok 2.4.2* (Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet, 2025).

Vår oppfatning er at det er svært utstrakt bruk av denne. En påstand er at det ikke har blitt lyst ut en fast stilling ved patruljeseksjonen ved XXX politistasjon siden 2012. Vi har ikke etterprøvd denne påstanden. Vårt inntrykk er at det ikke bare er XXX (politistasjon) som benytter seg av utstrakt bruk av styringsretten.

Vi har ikke grunnlag for å mene noe om bruken i seg selv er i henhold til regelverket. Undersøkelsesgruppen sitt poeng er at denne utstrakte bruken gir rom for tolkning i organisasjonen. Mange gir uttrykk for at det lønner seg å holde seg inne med de rette personene. Undersøkelsesgruppen mener at utlysninger ville kvalitetssikret ansettelsene, og at man ville unngått mange spekulasjoner.<sup>107</sup>

Rapportens bruk av uttrykket «spekulasjoner» peker her mot en svært uheldig situasjon, som etter vår oppfatning har flere konsekvenser som er negative både for de som ønsker seg forskjellige former for ordens-tjeneste, og for politiet som arbeidsplass og som effektiv organisasjon. For den enkelte arbeidstager vil situasjonen preges av vilkårlighet og av uetterrettelighet. Hvordan kan jeg gjøre meg skikket til en ettertraktet jobb annet enn ved å holde meg inne med «de rette personene»? Hvis man skulle få en slik jobb, ville man samtidig kunne føle seg utsatt for mistanke om hva man har gjort for å holde seg inne med de rette personene.

For politiet som system er ordningen skadelig fordi den gir for mye makt til enkeltpersoner, og kan skape fristelser til å la makten korrumpere. Dette temaet er drøftet i granskingen etter den såkalte Jensen-saken som fikk sin endelige dom i 2020. I denne rapporten<sup>108</sup> diskuterer man viktigheten av et utvidet korrupsjonsbegrep, og finner at interne bestikkelser er en av tretten mulige undergrupper av korrupsjon. Disse bestikkelsene forstås som at «privilegier som ferie, turnus, stasjonering og forfremmelser blir kjøpt, byttet eller solgt».<sup>109</sup> Videre er systemet et problem hvis man ønsker seg rett person på rett plass.<sup>110</sup>

Blant dem som er ansatt på etterforskning er det mange som ønsker å gå patrulje, kommer det fram i rapporten, men veien til patrulje er uklar, og mange oppfatter igjen at det handler om å holde seg inne med de rette personene.<sup>111</sup>

<sup>107</sup> Rastad et al. 2020: 10

<sup>108</sup> Borgerud et al. 2021

<sup>109</sup> Borgerud et al. 2021: 31

<sup>110</sup> I en masteroppgave om arbeidet mot økt kjønnslikestilling i politiet, finner Børstad og Johansen (2010) at ansettelsesprosesser ser ut til å favorisere det mer diffuse kriteriet «personlig egnethet» på bekostning av kompetanse og andre meritterende erfaringer. Systemer gir også grobunn for mobbing av de som søker stillinger, men ikke når opp. Systemet ser ut til å ramme kvinner i størst grad.

<sup>111</sup> Rastad et al. 2020: 13

Noe av den samme situasjonen finner undersøkelsesgruppen rundt fordeling av overtid og innstilling til kurs og også opptak til utrykningsenheten. Her er undersøkelsesgruppen mindre klar på om det er en systemsvikt, eller om det er det som noe upresist omtales som mannskapenes manglende kunnskaper som gir grobunn for uklarhet.

UEH har en rekke spesialfunksjoner som aksjonsledere, teamledere, skarpskyttere, medic osv. Flere mener at prosessene rundt tildeling av disse funksjonene gir grobunn til spekulasjoner rundt det som er kalt «gutteklubben grei». Flere beskriver at de opplever at man må holde seg inne med de rette personene for å få slike roller, ettersom rollene aldri lyses ut og de opplever at folk bare blir pekt på.<sup>112</sup>

For virkelig å skjønne hvorfor slike tildelingssystemer er viktige for de ansatte, må man vite om belønningsstrukturene og bedømmingshierarkiet for politiarbeid. En gjenganger i veldig mange politistudier er, som vi har gjengitt tidligere, at det er operativt politiarbeid, og gjerne det skarpste og mest blålyspregete, som har høyest status i kulturen.<sup>113</sup> Også blant dagens politistudenter, og uavhengig av kjønn, er det som tidligere omtalt operativt arbeid man ønsker seg når man kommer ut. Det var ventet at kjønnsbalansen i dagens politiutdanning, kombinert med høyere krav til karakterer fra videregående skole, kunne redusere denne interessen for operativt arbeid, eller motsatt øke interessen for andre politioppgaver, men dette har ikke skjedd.

Samtidig er det operativt arbeid med belastninger som gir best betalt. Det er laget et system av tillegg for ubekvem og uforutsigbar arbeidstid, det vil si kveldstillegg, natt-tillegg, helgetillegg og så videre.<sup>114</sup> Videre finnes det overtid, og særlig i helgene, som er svært godt betalt. Rapporten nevner vaktene når fotballaget Brann spiller kamper, men også tilstedeværelse på andre kultur- og idrettsarrangementer kan gi god uttelling.

Hva er det så man legger i uttrykket «metoo» i denne rapporten? Det er uklart i rapporten, og det er generelt uklart i den allmenne debatten og ordbruken slik vi har skrevet under punktet om «begrepsopprydding» tidligere i dette kapittelet. Begge steder er kjernen imidlertid de maktskjeve relasjonene der tilnærmelsene og handlingene foregår. Nettopp maktskjevheten er problematisk ved at selv de mer uskyldige tilnærmingene bidrar

<sup>112</sup> Rastad et al. 2020: 15

<sup>113</sup> Bjørkelo et al. 2022; Winnæss 2023; Winnæss et al. 2020

<sup>114</sup> Trædal 2016

til å legitimere de grovere overtrampene og -grepene. Når en leder og/eller rollemodell tar initiativer opplever noen det som legitimt å gjøre det samme eller gå lenger.

Nesten alle de uønskede hendelsene av typen metoo har ifølge rapporten (side 17) skjedd på fester for politifolk, og særlig på enkelte enheter. Alkoholkonsumet beskrives av flere kilder som høyt, og de bruker uttrykket «festkultur». Mye har kunnet skje fordi det er ledere som har misforstått sin rolle, uten at rapporten er eksplisitt om hva som har skjedd. Lignende situasjoner har oppstått rundt politimesterskapene.<sup>115</sup> Begge disse arenaene er kjent for oss forskere gjennom beskrivelser fra våre kilder i Vest politidistrikt.

Vi forskere er også gjennom samtaler med en sentral informant i Vest politidistrikt kjent med at minimum to av de granskede mellomlederne som en følge av granskingen opplevde det som internt kalles «lufting». Det vil si at man for en periode flyttes til oppgaver og enheter som oppleves som mindre prestisjefyllt enn deres opprinnelige arbeid på X politistasjon, og der det samtidig allerede er ledere på de postene som de hadde på den opprinnelige stasjonen. Reaksjonen omtales som effektiv, men svakt forankret juridisk. Vi tolker dette som tegn på alvoret i de omtalte metoo-handlingene.

Rapporten fra granskningsgruppen bruker uttrykket «fryktkultur» (rapportens kapittel 5.2.) for å beskrive en årsak til at mange ikke varsler om uønskede hendelser, eller at varselet ikke kommer oppover i systemet.

Undersøkelsesgruppen er av den oppfatning at her er mye av kjernen for å få tak i metoo-problematikken i politidistriktet. I flere tilfeller har vi fått telefoner fra personer som selv har snakket med noen som har opplyst å ha blitt utsatt for noe, og enkelte ganger flere beskjeder om samme person. I senere samtaler med oss hevder samme personer å ikke ha opplevd noe negativt. Dette bekreftes også av medarbeiderundersøkelsen, der det kommer tydelig frem at det store flertallet som utsettes for noe velger å ikke gi beskjed om dette.<sup>116</sup>

Dette er en implisitt beskrivelse av maktutøvelse gjennom å skape frykt fra toppen og nedover for å hindre at problemer tas tak i. Det er en forståelig

<sup>115</sup> Disse mesterskapene arrangeres av Norges Politidrettsforbund, og avholdes blant annet i håndball og fotball (Norges Politidrettsforbund, 2025).

<sup>116</sup> Rastad et al. 2020: 12

beskrivelse ut fra hvordan den mye omtalte Monika-saken<sup>117</sup> så lenge ble liggende (se kapittel 4), og stemmer også med det inntrykket vi som forskere har fått beskrevet av ledelse og kommunikasjon i deler av politiet i Vest.

En tilstøtende kultur er taushetskulturen<sup>118</sup> – på engelsk *blue code of silence*. Den er mye omtalt i politisosiologien,<sup>119</sup> og beskriver en taushet som beskytter kolleger og ikke bare ledelse mot kritikk og endring. Taushet er en måte å slutte rekkene på, ut fra en egalitær formodning om at i dag er det deg som får kritikk i en utsatt posisjon, i morgen kan det være min tur. Vi kan alle gjøre feil, og politiet har en vanskelig arbeidssituasjon. La oss ikke snakke om det. Problemet med en slik tankegang er at den stopper kritikk av problematiske handlinger som begås av «likemenn». Det er klart problematisk at slike handlinger ikke blir kritisert og stoppet. Dessuten er det problematisk å bruke begrepet likemenn i et tilfelle som dette. Seksuelle trakasseringer og seksualisert maktmisbruk er handlinger som i et overveldende flertall av tilfellene, og med økende alvorlighetsgrad, ser ut til å ramme kvinner og bli begått av menn. (Vi kommer nærmere inn på dette i vår omtale av omfangsundersøkelser i politiet og i andre sektorer seinere i dette kapittelet.) Dette problemet blir desto større i en organisasjon hvor kvinner på en del arenaer sliter med å få aksept som jevnbyrdige profesjonsutøvere.

Rapporten skriver også om implementeringen av tiltak mot hendelser av typen metoo, de tiltakene som skjedde etter at vi var tre runder i Bergen vinteren og våren 2020 (se kapittel 4). Ansvaret for tiltakene ble overlatt lederne for de forskjellige enhetene i distriktet. I den enheten som altså særlig kom i søkelyset for slik atferd blant lederne, skriver rapporten at gjennomføringen av kurset i såkalt dilemmatrening ble omtalt i «flåsete» vendinger av aktuell leder.

De første historiene om «knulletorsdag» kommer også fra kilder i Vest. Navnet og hendelsen blir først kjent for oss gjennom formidling av fortellinger fra operative ledere og instruktører. Noen instruktører i Vest har deltatt i B3-leir, som det heter. Dette er noe av det siste bachelorstudentene

<sup>117</sup> Dette er en sak med et dødsfall for en åtteårig jente, som av politiet i Bergen/Vest ble henlagt som selvmord. Den ble siden oppklart som drapssak, etter å ha blitt presentert i en bok (Schaefer, 2015) og en ekstern gransking.

<sup>118</sup> Politiforum og Politiforbundet bruker i stor grad uttrykket «fryktkultur», og dokumenterer at denne er utbredt. Det er interessant hvorfor man ikke bruker det mer utbredte og faglig forankrede uttrykket «taushetskultur», blir det for nærgående overfor politiets «fotfolk»? (Inderhaug, 2023).

<sup>119</sup> Se for eksempel Finstad (2025, s. 279–311) og Granér (2014, s. 143–144).

på det tredje året gjør før de er ferdig utdannet som politifolk. Dyktige instruktører fra hele landet møter studentene på treningsstedene i Stavern og Kongsvinger for tre ukers intensiv opplæring i operative ferdigheter.<sup>120</sup> I uke tre, og dagen før studentene reiser hjem, skal den såkalte knulletorsdagen ha funnet sted. Instruktørene fra Vest distrikt kommer altså hjem og forteller kollegene om en svært overraskende avslutningsfest med et oppsiktsvekkende navn der «vi slettes ikke var de verste». Denne informasjonen har nådd en av våre kilder, men vi trenger som vi snart skal se flere verifikasjoner før vi kunne bruke informasjonen.

## Informasjon fra kilder på Politihøgskolen

Høsten 2019 begynner Ellingsen med undervisning for masterstudenter i politivitenskap på Politihøgskolen. Dette studiet går over fire år med samlinger på Politihøgskolen på Majorstua om lag tre ganger hvert semester. Hver samling varer tre til fem dager. Studentene er i all hovedsak politifolk med alt fra ingen til tretti års erfaring fra etaten, men kvalifiserte og interesserte eksterne folk med kontaktflate mot politiet kan også delta.

Ellingsen hadde ansvar for introduksjonsemnet til masterstudiet, og benyttet anledningen til å holde en times innledning om våre funn fra studien i Vest.<sup>121</sup> Studentene har flere bidrag på pensum som handler om kjønn og mangfold i politiet. Kulturer og ukulturer i politiet står også sentralt i flere av bidragene.<sup>122</sup> Ellingsen presenterte blant annet de erfarne politifolkene som skal ha «lagt seg etter» B2-jentene, og flere hender kom i været. Tre studenter fra hvert sitt distrikt, og med til dels betydelig operativ erfaring, sa at dette var noe som uten tvil var kjent hos dem. Alle studentene med hendene i været var kvinner, og særlig en av dem fortalte historien på en måte som røpet detaljert og førstehåndskunnskap om det inntrufne og de involverte.

Etter å ha fått opplysningene om «knulletorsdag» fra en kilde i Vest i 2020, kontaktet Ellingsen først noen kilder på lavere administrativt nivå på Politihøgskolen og fikk bekreftet at «knulletorsdag» var kjent også der, og at det hadde vært mye «oppstandelse i gangene» da fenomenet og uttrykket ble kjent. Sentrale folk i ledelsen hadde beklaget seg og lovet

<sup>120</sup> I en longitudinell studie der studenter ved PHS er fulgt gjennom hele bachelorforløpet (Winnæss, 2023) omtales dette leiroppholdet som populært fordi man lærer spennende politiarbeid.

<sup>121</sup> I innledningen ble det ikke angitt hvilket distrikt vi hadde vært i.

<sup>122</sup> Se særlig Finstad (2018), Lander (2014) og Loftus (2009).

mottiltak. Like etter at dette ble kjent for oss var det full nedlukking av Politihøgskolen i forbindelse med pandemien. Ellingsen fikk imidlertid i mai 2020 kontakt med en svært sentral informant på Politihøgskolen som bekreftet fenomenet. «Knulletorsdagen» betegner altså en festing i forbindelse med avslutningen av B3-leir, og der enkelte kan ha forventninger om at dette ender i seksuelt samkvem. Samkvemmet blir særlig problematisk hvis det skjer mellom instruktører eller veiledere og studenter på grunn av de førstnevntes overmakt, og da særlig knyttet til å gi referanser ved ansettelsesforhold i politiet.

Fenomenet «knulletorsdag» er først og fremst interessant når man ser på det som et utslag av uheldige kulturer. Spørsmålet kan stilles motsatt: Finnes det noen annen viktig eksamenslignende hendelse (B3-leir) på andre utdanninger hvor man kunne finne på å kalle avslutningsfesten opp etter det forventede seksuelle samkvemmet mellom instruktører/lærere og studenter? Det gir imidlertid antagelig mening å se praksisperioden i B2 og relasjonene der, samt «knulletorsdag», i lys av studentenes mulige erfaringer eller kjennskap til russetiden som avslutter videregående utdanning, og fadderukene som innleder semesteret på universiteter og høyskoler. Inntaket av alkohol kan også her være høyt. Forekomsten av seksuell omgang er antagelig også omfattende gitt oppblomstringen av kjønnsykdommer i etterkant.<sup>123</sup> For fadderukenes del kan det også være slik at eldre studenter som er faddere *kan* misbruke sin posisjon til å oppnå seksuelt samvær.

Fadderukene har imidlertid et mye mindre tydelig maktaspekt. Faddere eller andre studenter har maktposisjon i form av å kunne integrere ferske studenter på lærestedet. De har imidlertid ikke den maktposisjon som instruktører på B3-leir har når det gjelder sertifisering av det studentene øver på der, eller i form av å kunne gi referanser for studentenes framtidige yrkesliv som politi. Samkvemmet i leir har samme maktskjevhet som relasjonen mellom studenter og veiledere i master- eller ph.d.-studier på universiteter og høyskoler. Dette er relasjoner det i flere tiår har vært oppmerksomhet rundt på disse lærestedene, og der saker sågar har gått til Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Navnet «knulletorsdag» antyder en form for tradisjon eller institusjonalisering, en legitimering av noe som lett kan kobles tilbake til kulturer der ledende menn har fått aksept for å tilnærme seg seksuelt i relasjoner der de har makt.

---

<sup>123</sup> Gundersen 2024

Den såkalte «knulletorsdagen» fikk mye plass i media etter at politidirektør Bjørnland brukte særlig denne hendelsen som et blikkfang i sin presentasjon av våre funn (se mer om dette i kapittel 4). Dette mediefokuset ledet videre til at politidirektøren fikk satt i gang tiltak.

## Omfangsundersøkelsene

I det umiddelbare kjølvannet av oppslagene (denne prosessen omtales nærmere i kapittel 4) om vår forskning, kom det to surveyer eller kartlegginger. En ble publisert november 2020 og var i regi av Politiforum og Politiets fellesforbund og gikk til deres medlemmer.<sup>124</sup> Det vil først og fremst si de politiansatte, men forbundet organiserer også sivile. Det er høy organisasjonsgrad i politiet,<sup>125</sup> så tilbudet om å delta her når ut til mange. Den andre ble gjennomført av konsulentfirmaet Rambøll på oppdrag fra Politidirektoratet og gikk ut til alle ansatte i politiet, også sivile. Den ble publisert i desember 2020 og gjentatt i 2023.

Undersøkelsen til Politiforbundet var først ute. Den hadde et design som på en måte er interessant, man spør om opplevelser av trakassering i løpet av hele karrieren som politi. På den annen side er det vanskelig å finne undersøkelser med samme innretning, og som det gir mening å sammenligne med. Litt under 6000 ansatte besvarte spørreskjemaet, mens Politiforbundet har rundt 17 000 medlemmer, noe som gir en svarprosent på 35.<sup>126</sup> Blant de kvinnelige respondentene var det 18,3 prosent som hadde opplevd dette i sin karriere, og av disse hadde to av tre opplevd det flere ganger. Det rapporteres også mange hendelser under studietiden, og særlig under praksisåret.

Dette sier noe om hvor mange av dagens politifolk som bærer på slike opplevelser. Resultatene kan imidlertid lettere oppfattes som å kunne være utdaterte. Et tilleggsproblem er at erindringshorisonten blir for lang. Man kan anta at særlig mindre traumatiserende hendelser lett kan bli glemt. Men også svært krenkende hendelser kan bli fortrent fordi de har vært for ubehagelige, eller de kan ha blitt omtolket som noe mindre alvorlig,

<sup>124</sup> Grindem & Inderhaug 2020

<sup>125</sup> Politiets fellesforbund 2022

<sup>126</sup> Dette kan skyldes at man har bestemt seg for å avslutte undersøkelsen når man har rundt 6000 respondenter for på den måte å få en raskere datainnsamling.

eller man har hatt en annen bevissthet rundt temaet da man var utsatt. Det er imidlertid over 2500 kvinner som har besvart skjemaet, altså over 40 prosent av respondentene. Dette gjør dem overrepresentert i forhold til sin andel i hele styrken, samtidig som det er slik at ganske mange av dem antagelig vil ha erfaringer som stammer fra de siste 10–15 årene fordi kvinneandelen/antallet i politiet var mye lavere før dette.

Undersøkelsen til Rambøll på oppdrag fra Politidirektoratet<sup>127</sup> spør om erfaringer i løpet av inneværende år, altså 2020. Dette er en vanlig erindringshorisont for denne typen undersøkelser. Men 2020 var intet vanlig år. Mer enn ni av årets tolv måneder var mer eller mindre sterkt preget av covid-19-pandemien. Denne pandemien medførte et sosialt press og antagelig noen spesielle oppgaver for politiet. På den andre siden ble fester, idrettsarrangementer, hytteturer og kvelder på byen redusert til langt under det vanlige. Slike situasjoner med mye alkohol synes særlig utløsende for seksuelt maktmisbruk og trakassering. Vi ser også at andelen som sier at (alle eller noen av) handlingene skjedde i sammenhenger der det ble drukket alkohol økte fra 25 til 35 prosent fra 2020 til 2023.

Rambølls undersøkelse oppnådde en svarprosent på nær 78 i 2020 og 74 i 2023, altså vel det dobbelte av undersøkelsen til Politiforbundet. Metodikken hos Politidirektoratet/Rambøll er *state of the art*. I denne delen av surveyfaget skiller man mellom spørsmål der man bruker overordnede begreper og/eller handlingsbeskrivende spørsmål.<sup>128</sup> Rambølls undersøkelse begynner med det mer overordnede spørsmålet «Har du de siste tolv-12 måneder blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, kommentarer eller lignende på din arbeidsplass?» Rundt tre prosent av respondentene svarer ja på dette.

Deretter blir det stilt flere såkalte handlingsbeskrivende spørsmål:

Har du som ansatt i politiet i løpet av de siste tolv - 12 - måneder opplevd, enten i eller utenfor arbeidstid, av en ansatt i politiet ... (Minst en gang)

... å motta seksuelle kommentarer eller kroppsspråk om kropp og utseende som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig.

<sup>127</sup> Rambøll Management Consulting 2023

<sup>128</sup> Se for eksempel Thoresen og Hjemdal (2014).

... at noen har vist, hengt opp, eller delt seksuelle bilder, film eller annet materiale som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig.

... å bli utsatt for uønsket fysisk berøring som du ble opprørt over eller opplevde som støtende eller ubehagelig, som for eksempel klåing, tafsing, klyping, kyssing, klemming eller lignende.

... forsøk på å overtale deg til seksuelle handlinger når du ikke ønsker det.

... å bli tvunget til seksuelle handlinger.<sup>129</sup>

Poenget er at svar på spørsmål av den første typen blir mer avhengig av den enkeltes forståelse av hva som inkluderes i et mer abstrakt eller bredt begrep, som for eksempel uønsket seksuell oppmerksomhet, mens de neste spørsmålene minner respondentene om en mer presis handling som faller innenfor begrepet. Merk også at spørsmålene inneholder formuleringer som skal sørge for at respondentene svarer om hendelser som de oppfatter som problematiske («ble opprørt» eller «opplevde støtende eller ubehagelig»). Svarene kan altså ikke avfeies med at det er bagateller. Andelen utsatte doubles fra det brede til de handlingsspesifikke spørsmålene.

Vi skal i det følgende presentere disse resultatene i større detalj. Vi er hele tiden avhengige av det som er publisert fra Politidirektoratet og konsulentfirmaet Rambøll som har gjennomført undersøkelsene. Det er kommet en oppfølger til undersøkelsen i 2023 og samlet gir de to undersøkelsene et mer interessant bilde enn hver for seg. Vi vil stille følgende hovedspørsmål:

- 1 Er nivået av seksuell trakassering i politiet høyt? Hvilke muligheter har vi til å sammenligne?
- 2 Hvem er det som særlig er utsatt for de negative handlingene?
- 3 Hvilke typer handlinger er mest utbredt?
- 4 I hvilke sammenhenger ser vi at handlingene foregår?
- 5 Hva vet vi om de som utøver trakasseringen?

For hvert av disse fem spørsmålene vil vi også se på endringstendenser fra 2020 til 2023 der dette synes relevant.

<sup>129</sup> Rambøll Management Consulting 2023: 7 (upaginert)

## Politiet har et høyt nivå av seksuell trakassering blant kolleger

Den enkleste tilnærmingen til å håndtere og måle seksuell trakassering er å erklære nulltoleranse. Dermed vil enhver handling av den uønskede typen være en for mye. I samfunnet generelt må dette regnes som et tilnærmet utopisk mål. Det rapporteres om relativt høye nivåer av trakassering i skoler, i høyskoler og universiteter og på mange arbeidsplasser,<sup>130</sup> og flere av de sosiale mediene er blitt plattformer for mye trakassering. Vi må derfor søke å sammenligne de tall vi har for politiet med sammenlignbare tall for andre yrker og næringer.

Som tidligere nevnt har Statistisk sentralbyrå (SSB) helt tilbake til 1989 målt uønsket seksuell oppmerksomhet i sine levekårsundersøkelser om arbeidsmiljø. Andelen utsatte har gjennomgående totalt ligget mellom tre og fem prosent. Unge kvinner er mest utsatte, og særlig de som jobber i helsesektoren og i hotell- og restaurantbransjen. Disse andelenene er ikke sammenlignbare med våre funn ettersom de ikke skiller mellom trakassering fra kolleger og pasienter, kunder, klienter eller publikum.<sup>131</sup>

Fra og med 2022 har imidlertid SSB utdypet sine spørsmål om uønsket seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen med et spørsmål om handlingene ble begått av kolleger og ledere eller pasient, kunde, elev eller lignende, og her svarer totalt 1,7 prosent at de har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet fra kolleger eller ledere.<sup>132</sup> SSB benytter imidlertid ikke handlingsbeskrivende spørsmål, slik at vi må sammenligne SSBs frekvenser med de svarene vi har fått gjennom det innledende spørsmålet om uønsket seksuell oppmerksomhet. Tabellen nedenfor gir en sammenligning.

**Tabell 2.** Andelen totalt som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet fra kolleger/leder i forskjellige omfangsundersøkelser. Siste 12 måneder. Prosent.<sup>133</sup>

	SSB 2022	Politiet 2020	Politiet 2023
Alle spurte	1,7	3,0	2,6
Kontoryrker	2,8		

<sup>130</sup> Bråten & Øistad 2017

<sup>131</sup> Det er et interessant forskningsspørsmål om trakassering oppleves særlig negativt når den kommer fra kolleger.

<sup>132</sup> Statistisk sentralbyrå 2023/2023

<sup>133</sup> Rambøll Management Consulting 2023; Statistisk sentralbyrå 2023

Det er vanskelig å finne optimale sammenligningstall som tar høyde for forskjellen i samlet utsatthet mellom forskjellige yrker/profesjoner. Det er imidlertid helt klart at politiansatte har et av de høyeste omfangsnivåene på dette feltet, om ikke det høyeste. «Kontoryrker» er i større grad dominert av kvinnelige sysselsatte enn politiet, noe som gjør at sammenligningen blir feilaktig fordi kvinner nesten uten unntak er de klart mest utsatte i denne typen undesøkelser.

FAFO har gjennomført omfangsundersøkelser i en rekke bransjer som kunne vært aktuelle å sammenligne med.<sup>134</sup> De skiller også mellom trakassering fra henholdsvis kolleger og publikum/kunder og klienter. Her er det imidlertid to problemer: For det første har man en erindringshorisont på tre år, mens Statistisk sentralbyrå og Politidirektoratet/Rambøll har ett år. Det hjelper ikke å dele frekvensen på tre, fordi mange vil oppleve å bli utsatt flere ganger og i mer enn ett år. Det er også vanskelig å avgjøre hva som skjedde noen år tilbake, og være helt sikker på om det var to, tre eller fire år siden. For det andre har man ikke handlingsbeskrivende spørsmål. Dette har en interessant begrunnelse i FAFO-rapporten: For å treffe respondentenes erfaringer fra arbeidslivet kan det være riktig å bruke en del handlingsbeskrivelser som kan være spesifikt interessante for det angjeldende yrket, men som da vil ha beskjeden overføringsverdi til andre sammenhenger.<sup>135</sup>

En annen og svært nærliggende sammenligning er mellom politiundersøkelsene og de som er foretatt i Forsvaret, de såkalte MOST-undersøkelsene.<sup>136</sup> Disse undersøkelsene har vært foretatt siden 2018 og har hele veien blitt gjenstand for mye oppmerksomhet. Mange av deres funn er interessante for vårt formål, både i lys av at også dette er en gammel «mannsbastion» der kvinner er på vei inn, og fordi det er mange fellestrekk i funnene. Også i MOST er de yngre kvinnene de klart mest utsatte. Det samme gjelder de menige og studentene som inngår i MOST-materialet. Men minst to sider ved MOST-undersøkelsene og deres kontekst bør tilsi stor forsiktighet i en sammenligning mellom politiet og Forsvaret.

For det første er MOST-undersøkelsen vesensforskjellig i sin oppbygging fra de omfangsundersøkelsene Politidirektoratet/Rambøll har gjort.

<sup>134</sup> Bråten & Øistad 2017

<sup>135</sup> FAFOs undersøkelser omfatter blant annet skuespillere og leger, to yrker der de aktuelle kontekstene for trakassering kan være svært forskjellige.

<sup>136</sup> Forsvaret 2025

MOST begynner med et omfattende batteri med spørsmål som kartlegger mobbing, altså ikke seksuell trakassering. Dette kan bidra til å sette respondentene inn i en situasjon eller «stemning» med høyere sensitivitet og bedre hukommelse for denne typen negative opplevelser generelt. Det samme gjelder det neste batteriet, som omhandler kjønstrakassering, altså handlinger eller utsagn som setter det ene kjønn i et generelt dårligere lys, gjør dem til latter og så videre. Dette er et viktig felt å undersøke, men er i liten grad tema i Politidirektoratets undersøkelse, som går nokså rett på temaet «uønsket seksuell oppmerksomhet». Vi skal ikke her diskutere de to framgangsmåtene i termer av hva som er best eller dårligst, men snarere understreke effekten av å etablere en kontekst der man i større eller mindre grad kan bli minnet på handlinger og erfaringer.<sup>137</sup>

For det andre er de mest utsatte gruppene på mange måter ulike. Menige i Forsvaret er på noen måter like politistudentene i det at de er unge og er en selektert gruppe både fysisk og utdanningsmessig. På den annen side vil den åpenbare forskjellen være at de fleste menige har en ettårig horisont med tanke på hva de forventer av Forsvaret, mens politistudentene har gjort et yrkesvalg som for de fleste vil gjelde til de går av med pensjon, og der mange vil oppleve at de har det klart beste utbyttet av utdanningen ved å forbli ansatt i politiet. Livet som menig i Forsvaret vil også på mange måter og for de flestes del innebære en tilværelse på en total institusjon,<sup>138</sup> med de særtrekk som der gjør seg gjeldende. Her tenker vi særlig på det tette samlivet som er forbundet med å bo, sove, spise og jobbe sammen over lengre tid.

## **Kvinner er klart mest utsatte, og de yngste kvinnene aller mest**

Vi ser videre på spørsmålet om hvem som er mest utsatte i politiet. Det tydeligste er (de unge) kvinnenenes utsatthet. Ser vi på utsatte for seksuell trakassering totalt, finner vi følgende mønster etter kjønn og alder.

<sup>137</sup> Se f.eks. Bakken et al. (2019) for en analyse og gjennomgang av tidligere litteratur om det relaterte temaet rekkefølgeeffekt.

<sup>138</sup> Goffman 2006

**Tabell 3.** Utsatte politi etter kjønn og alder 2020 og 2023. Prosent.<sup>139</sup>

Gruppe	2020	2023
Begge kjønn	6,6	5,4
Kvinner	9,3	7,5
Menn	4,3	3,3
Kvinner under 30 år	12,5	15,1
Menn under 30 år	4,5	3,9
Kvinner 30–39 år	14,0	10,2
Menn 30–39 år	5,5	4,3
Kvinner 40–49 år	7,3	4,8
Menn 40–49 år	3,2	3,0
Kvinner 50–59 år	5,3	3,1
Menn 50–59 år	3,6	2,1

Denne tabellen viser noen mønstre som er kjent fra dette feltet, som for eksempel at kvinner er mer utsatte enn menn. Her er kvinner samlet mer enn dobbelt så utsatte som menn. Dette er et bilde vi kjenner igjen fra mange andre undersøkelser av samme type.<sup>140</sup> Det samme gjelder at utsattheten reduseres med økende alder.

Andelen utsatte er også redusert fra 2020 til 2023. Det er som forventet etter noen år med betydelige innsatser i politiet for å redusere forekomsten og øke bevisstheten.<sup>141</sup> Mønstrene i endringene er i mindre grad forventet. Utsattheten blant de yngste kvinnene har ikke gått ned, snarere motsatt. Den samme negative utviklingen blant unge kvinner ser vi blant politistudentene, noe vi kommer tilbake til. På samme tid er nedgangen klart størst blant kvinner i alderen 30–39 år.

Før vi diskuterer det endringsmønsteret vi ser over, vil vi peke på en annen gruppe som også opplever økt utsatthet: de midlertidig ansatte. I 2020 hadde denne gruppen 10,2 prosent utsatte, nå har andelen steget til 12,3 prosent.<sup>142</sup> Denne gruppen har økt de siste årene i takt med at stadig færre nyutdannede går rett ut i jobb etter bachelorutdanningen. Samlet gir dette oss et bilde av at det rapporteres mindre seksuell trakassering i 2023

<sup>139</sup> Rambøll Management Consulting 2020, 2023

<sup>140</sup> Bråten & Øistad 2017; Forsvaret 2018, 2025; Statistisk sentralbyrå 2018, 2023

<sup>141</sup> Se for eksempel Pedersen et al. (2023) for en oversikt.

<sup>142</sup> Vi har ikke tilgang til grunnlagsdata i undersøkelsen og kan derfor ikke uttale oss om hvorvidt økningen er statistisk signifikant.

enn i 2020. På den annen side er det økning blant noen grupper som må anses å være mer sårbare enn politifolk flest.

De samme undersøkelsene viser klare variasjoner i utsatthet mellom distrikter og særorganer. Politiet er delt inn i tolv regionale distrikter, og videre har man fem særorganer (Utrykningspolitiet, Kripos, Økokrim, Politiets utlendingsenhet og Politihøgskolen). I tillegg kommer Politiets IT-enhet, Politidirektoratet og Politiets fellestjenester. For vårt formål er det et poeng at Vest politidistrikt ikke er verst, men ligger nær snittet både i 2020 og 2023. Dette er informasjon som peker mot at inntrykk fra Vest også er til stede i politidistrikter over hele landet. Vi har altså ikke gjort vår feltstudie i et distrikt som synes å være særlig hjemsoekt av seksuell trakassering og seksualisert maktmisbruk. Om det homososiale miljøet rundt Godvik er et særsyn er et annet og åpent spørsmål.

De distriktsmessige og enhetsmessige variasjonene er kompliserte å analysere. Det er som vist et godt etablert funn i undersøkelser av seksuell trakassering i arbeidslivet at noen er vesentlig mere utsatt enn andre, noe vi også ser i undersøkelsene fra Rambøll/Politidirektoratet. En stor forskjell går mellom kjønnene, som vi har sett. Også mellom aldersgrupper har vi funnet store forskjeller. Et annet skille går mellom over- og underordning, der det er de underordnede som er mest utsatt.

I sum trengs det en gjennomgang av disse dataene der man kontrollerer for alders- og kjønns sammensetningen i de forskjellige distriktene/enhetene, eller man holder alder og kjønn konstant og ser på risikoen for at en kvinne mellom 20 og 30 år er utsatt mellom distrikter og enheter. Sagt på en annen måte: Når distrikt X eller enhet Y har særlig høye frekvenser av utsatte, kan det skyldes at det arbeider mange kvinner i alderen 20 til 30 år i deres distrikt/enhet. Dette er en analyse som Politidirektoratet bør gjøre i samarbeid med Rambøll,<sup>143</sup> særlig fordi disse variasjonene har fått mye oppmerksomhet når undersøkelsene har blitt presentert i media.

For å komplisere bildet ytterligere: En hypotese kan være at det er distrikter og enheter der kvinner er særlig underrepresenterte, eller særlig ofte er i underordnet posisjon, og at de dermed blir en liten og utsatt minoritet som stiller svakt overfor dette presset. En ytterligere komplikasjon er at politiet generelt har en kjønned arbeidsdeling, noe som også vil vise seg i distriktene. Enkelt sagt er menn i en klar majoritet i ordenspolitiet, særlig

<sup>143</sup> Vi har selv bedt om å få disse resultatene, noe som er blitt avvist av formelle årsaker: De som besvarer spørreskjemaet har ikke samtykket til at dataene kan brukes av forskere/eksterne.

i den skarpe enden (UEH og Delta/Beredskapstroppen), mens kvinner er overrepresenterte innen etterforskning og særlig i arbeid som gjelder seksuallovsbrudd, vold i nære relasjoner og overgrep mot barn. En hypotese er at kvinner vil være særlig utsatte i ordenspolitiet, noe vi også får en antydning om i Politidirektoratets/Rambølls undersøkelse.<sup>144</sup>

## Trakassering blant politistudentene

På Politihøgskolens avdelinger i Oslo, Stavern og Bodø går det studenter som tar bachelorutdanningen som leder til politiyrket. Disse studentene har fått sin egen undersøkelse med et litt eget og tilpasset design i begge de to omgangene.<sup>145</sup> Svarprosenten for studentene er noe lavere enn for hovedundersøkelsen, og det gjelder særlig i siste runde i 2023, der den var på 49 prosent mot altså 74 prosent blant de ansatte. I 2020 var svarandelene henholdsvis 63 og 76 prosent.

Også her ser vi at det er jentene som er klart mest utsatt, og mer utsatt enn de yngste kvinnene i hovedundersøkelsen. I 2020 opplevde 15,4 prosent av studentene en eller annen form for uønsket seksuell oppmerksomhet, mens andelen var 17,9 prosent i 2023 (på grunn av små tall er ikke økningen signifikant). Blant de ansatte kvinnene under 30 år var andelen i 2020 og 2023 henholdsvis 12,6 og 15,1 prosent. Verdt å merke seg er at avstanden i utsatthet mellom kjønnene har økt mellom de to undersøkelsene både for studentene og de yngste ansatte.

Studentene er på mange måter i en overgangsfase mellom ordinært skoleliv og yrkesliv, samt at det er mange som har avtjent sin verneplikt i Forsvaret, der seksuell trakassering er hyppig forekommende. Vel over i starten på sitt yrkesliv opplever de betydelig risiko for uønsket seksuell oppmerksomhet av mange slag.

## De groveste handlingene viser ikke nedgang

Omfangsundersøkelsen til Politidirektoratet/Rambøll måler som nevnt omfanget av seksuell trakassering med et batteri av seks spørsmål. Det

<sup>144</sup> Personer som arbeider i turnus er mer utsatt enn andre, og denne arbeidstidsordningen er særlig hyppig brukt i ordenstjenesten.

<sup>145</sup> Fra andre studier av kjønnede relasjoner i yrker der kvinner er i klart mindretall og/eller er særlig underlegne i makt, ser vi at lærlingtiden betyr et møte med kjønnede praksiser som i mindre grad har vært til stede under utdanningen (se f.eks. Leikanger, 2024). De omfangsundersøkelsene vi omtaler i denne boka har ikke et design som muliggjør en utdypning av denne problemstillingen for vårt formål.

første er en sekkekategori som sier mindre om handlingenes grovhet. De fem neste spørsmålene inneholder en del trekk som kan sies å uttrykke det man vil anse som grovhet, og en vanlig oppfatning vil vel være at spørsmålene viser eskalerende grad av grovhet. De antatt grovste erfaringene rapporteres sist. Det er heldigvis færrest av det vi kan anta er de grovste handlingene, samtidig som noen grove verbale uttrykk kan være svært alvorlige, jf. saken fra Trøndelag som omtales seinere i dette kapitlet. Nedenfor viser vi tabellarisk de fem spørsmålene/temaene og svarfrekvensen i de to undersøkelsene.

**Tabell 4.** Handlingsbeskrivende spørsmål og andel politiansatte som har opplevd dette. 2020 og 2023. Prosent og personer.<sup>146</sup>

Spørsmål	2020	2023
... å motta seksuelle kommentarer eller kroppsspråk om kropp og utseende som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig.	4,0	3,4
... at noen har vist, hengt opp, eller delt seksuelle bilder, film eller annet materiale som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig.	2,6	1,3
... å bli utsatt for uønsket fysisk berøring som du ble opprørt over eller opplevde som støtende eller ubehagelig, som for eksempel klåing, tafsing, klyping, kyssing, klemming eller lignende.	1,7	2,1
... forsøk på å overtale deg til seksuelle handlinger når du ikke ønsker det.	0,5	0,5
... å bli tvunget til seksuelle handlinger.	10 personer	10 personer

Som vi ser av tabellen over har det vært en nedgang i de to beskrevne handlingene/erfaringene som ikke innebærer fysisk kontakt eller forsøk på å oppnå seksuelt samkvem, mens det er status quo eller en mindre økning i de tre andre svarmulighetene der det spørres om berøring eller handlinger. Særlig betenkelig er det at det også i 2023 er ti personer som har blitt tvunget til seksuelle handlinger, altså reelle fysiske overgrep. Dette var et funn som av politidirektør Bjørnland ble framhevet som særlig problematisk etter 2020-undersøkelsen.<sup>147</sup> Den gangen var det en nærliggende hypotese for oss forskere at noen kunne ha fortalt om grove hendelser som kanskje hadde skjedd noe tidligere enn i 2020, men som altså burde komme fram

<sup>146</sup> Rambøll Management Consulting 2020, 2023

<sup>147</sup> Grindem 2020

like fullt etter respondentenes oppfatning. I 2023 skulle man anta at situasjonen er annerledes.

For politistudentenes del er det særlig de to nest siste handlingene som har økt fra 2020 til 2023 – uønsket fysisk berøring fra 4,4 til 7,5 prosent, og forsøk på å overtale til seksuelle handlinger når man ikke ønsker det fra 1,4 til 2,2 prosent.

## Hvor foregår trakasseringen?

Uønsket seksuell oppmerksomhet oppleves oftest i tjeneste (73 prosent), men det er også mange som opplever dette utenfor tjeneste (41 prosent). Blant dem som opplevde uønsket oppmerksomhet utenfor tjeneste er det mest vanlig i sosiale sammenhenger. 35 prosent melder som nevnt at det var alkohol involvert da handlingene skjedde, dette er 10 prosentpoeng høyere enn i 2020.

For studentene er det slik at det meste skjer utenfor tjeneste, og andelen hendelser der alkohol er med i bildet er høyere enn for de ansatte.

## Hvem utøver trakasseringen?

For alle respondentene under ett, er det klart flest som opplever trakassering fra en sideordnet kollega, drøyt 70 prosent. Rundt 22 prosent har opplevd negative hendelser fra overordnet i 2023, noe som er en nedgang på 6 prosentpoeng fra 2020. Det er viktig i sammenheng med diskusjonen om overmakt og maktmisbruk at det er klart færrest hendelser begått av overordnet, og at andelen viser en synkende tendens. Samtidig er for det første graden av over- og underordning en mer flytende størrelse enn bare rangeringen i systemet. Som vi har sett i undersøkelsen fra Vest vil relativt likeordnede kvinner og menn kunne ha opplevd at menn blir definert som de flinkeste/viktigste og så videre. Det er også slik at det er blant sine sideordnede at man er mest avhengig av tillit og støtte i det daglige arbeid. Det kan også være slik at enkelte sideordnede søker å markere sin overordnede uformelle rangering gjennom trakassering.

For kvinnelige utsatte er utøveren nesten alltid en mann, mens det blant menn er om lag like sannsynlig å bli trakassert av sitt eget som det andre kjønn.

Også blant studentene er det vanligste å bli trakassert av en medstudent (rundt 63–64 prosent) eller en annen som de oppfatter som sideordnet

(13 prosent). Lærer, praksisveileder eller instruktør står for 9 prosent av trakasseringen, og deres handlinger rammer særlig kvinner.

## Noen oppsummerende resonnerer

Et spørsmål er om endringen fra 2020 til 2023 avspeiler en reell trend. Nedgangen for noen grupper kan skyldes problemet med erindringshorisont: Har det man rapporterer om virkelig skjedd innenfor den tidsrammen undersøkelsen spør om – har «du de siste tolv - 12 - måneder blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet?». Dette problemet vil ofte være konstant og mindre viktig å drøfte for undersøkelser som har pågått over lang tid. Her snakker vi imidlertid om en undersøkelse som var ny i 2020. Dette *kan* ha medført at erindringen kan ha forskjøvet seg noe lenger bak i tid enn den har gjort i 2023-utgaven. Mellom høsten 2020 og våren 2023 har også fokuset på seksuell trakassering vært tilnærmet konstant i etaten, og folk vil lettere kunne tidfeste hendelser – antagelig. En ytterligere komplikasjon er at det gikk to nesten parallelle undersøkelser til samme målgruppe i 2020, samtidig som temaet var aktualisert i stor grad gjennom medieoppmerksomheten.

Økende andeler utsatte blant de yngste kvinnene både på Politihøgskolen, blant de midlertidig ansatte og i politiet generelt er altså en utvikling som polariserer utsattheten på en måte som vi kjenner fra andre yrker. Vi har også en hypotese om at denne innretningen mot dem som er i mest utsatt posisjon kan si noe om karakteristika ved gjerningspersoner og ofre, og kanskje også det forebyggende arbeidet mot trakasseringen:

For mange lov- og normbrudd ser man av både registerdata og selvrapporteringsundersøkelser<sup>148</sup> at overtredelsene kan begås av personer i en stor og bred populasjon, men at mindre grupper gjør dette med klart høyere hyppighet og med mer negative eller grove utslag.<sup>149</sup> Det er riktig å snakke om «nyanser i grått»<sup>150</sup> – de fleste av oss er «lysegrå» idet vi gjør mindre alvorlige lovbrudd og gjør dem sjelden, mens noen få er «mørkegrå» i den forstand at lov- og normbruddene skjer ofte og er på grensen til en slags «livsstil» for dem. Denne siste gruppen begår store andeler av de samlede lov- og normbruddene.

<sup>148</sup> Dette er undersøkelser der man spør representative utvalg av befolkningen om de har begått forskjellige lovbrudd eller uønskede handlinger.

<sup>149</sup> Skardhamar 2024

<sup>150</sup> Christie 1982

Overført til vårt kvantitative materiale kan vi spørre om det er slik at relativt mange politifolk en sjelden gang trakasserer kolleger, eller i det minste står og ser på trakassering uten å gripe inn – eller kanskje ler av den trakasserende humoren. På den annen side har vi dem som nærmest notorisk legger an på unge studenter eller midlertidig ansatte så fort de ser en mulighet. Samtidig vil teorier om individual- og allmennprevensjon tilsi at norm- og handlingsendringer som følge av bevissthetsarbeid lettere vil nå dem som i minst grad har dette som «livsstil». Vi kan også tenke oss at det samme bevissthetsarbeidet kan ha større påvirkning på grupper av potensielle utsatte som er i en sterkere posisjon til å si fra hvor grensene må gå når noen prøver seg. I sum kan det være slik at de høyfrekvente norm- og lovbryterne slik vil få en økt tilbøyelighet til å konsentrere sine handlinger mot de særlig utsatte.

Det hadde vært interessant å få tydeligere bilder av hvem som utsetter hvem på hvilke arenaer og under hvilke omstendigheter. Materialet muliggjør multivariate analyser som gir mer sammensatte bilder av hendelsesmønstrene. En slik tilnærming hadde gitt oss et bedre utgangspunkt for å se våre mer fragmenterte kvalitative inntrykk sammen med de bredere tendensene i det kvantitative materialet. Et slikt bilde hadde antagelig også gitt oss mer presise utgangspunkt for hvor det forebyggende arbeidet bør skje. Men allerede nå synes det klart at bachelorutdanningen på Politihøgskolen er et viktig utgangspunkt. Mye fordi det er her de vordende politifolkene kan møte ukulturen, både i hva som skjer mellom studentene, mellom studenter og instruktører/veiledere, i den viktige praksisen i B2 og ikke minst i leiropphold i både B2 og B3.

## Enkelthenvendelsene

Etter at vår forskning hadde blitt publisert eller på annet vis fått oppmerksomhet på forskjellige tidspunkter, kom det e-poster og andre henvendelser. Mange av disse e-postene kom etter at vi hadde fått kritikk av representanter fra politiet eller politiforskere (se kapittel 4). Henvendelsene kan grovt sett deles inn i følgende kategorier:

- 1 Nesten alle inneholder positive kommentarer og takksigelser overfor oss, og mange av dem sier samtidig at det er modig å stikke hånden inn i vepsebolet.

- 2 Mange vil bekrefte seksuell trakassering og ukulturene som de har møtt i B2- og B3-leir. Flere av skildringene går langt i å peke på skildringer av ukultur som virker enda mer tydelig og innarbeidet enn det vi omtaler.
- 3 Noen skildringer innbefatter hendelser som har rammet vedkommende selv, andre skildringer handler mest om hva man har observert at andre har blitt utsatte for.

To av informantene har også blitt intervjuet av oss. Det er åpenbart at dette er et skjevt utvalg, men det har sin verdi når det kan utdype erfaringer som vi ellers bare har sett som sekke kategorier i de tre surveyene. Vi må imidlertid avstå fra å gå i detalj om innholdet i disse eksterne henvendelsene, da det her ikke foreligger samtykke til å bruke utsagnene i vår forskning.

## Sporene bakover: seksuell trakassering og maktmisbruk

Et viktig poeng i dette feltet er at mange har visst – og at det har vært kjent lenge – at det foregår seksuell trakassering og seksualisert maktmisbruk i politiet slik vi har omtalt. Vi skal først dokumentere at denne kunnskapen har eksistert, før vi diskuterer hvorfor ingen har tatt fatt i dette – politiforskere inkludert.

Noen sto fram etter at vi tok opp temaet. For eksempel sto politioverbetjent Tania Randby Garthus fram i en kronikk i Politiforum 16. oktober 2020.<sup>151</sup> Her kommer hun med grove eksempler på hva hun hadde opplevd som fersk aspirant på 1990-tallet, men også med noen nyere eksempler:

Som fersk aspirant på 90-tallet skulle jeg overnatte på stasjonen mellom to vaktsett. En kollega stod bredbeint i døra og sa at han kom til å komme innom i løpet av natta så jeg kunne få meg litt sex. Bare en spøk selvfølgelig, men følte jeg meg helt trygg der jeg lå på en madrass og prøvde å sove?

Jeg ble kastet inn i en mannskultur der tvangskyssing og «merrabitt» med gigantblåmerke på låret som resultat, bare var en del av pakka. Såpass må man tåle, å være politi er ikke for pingler.

Heldigvis var jeg godt voksen da jeg entret denne kulturen, og jeg tenker med gru på hvordan jeg hadde taklet det hvis jeg var yngre og mer sårbar.

<sup>151</sup> Garthus 2020

Utover på 90-tallet rev jeg ned plakater av nakne kvinner fra veggene på det tjenestestedet jeg ble ansatt. På 2000-tallet, på to forskjellige julebord, opplevde jeg menn som i alkoholrus blottla sine kjønnsorgan og stod og viftet med dem bak ryggen min, mens andre lo. [...]

På et seminar lo en god kollega godt mens han presset ansiktet mitt hardt ned i skrittet sitt. Jeg lo med, mens jeg prøvde å komme meg løs. [...]

En kollega synes også det var festlig å vise meg hardporno fordi han visste at jeg ikke likte det. Jeg lot ham gjøre det. Jeg likte jo fyren og han mente jo ikke noe vondt med det. Dette var jo bare humor, igjen på min bekostning.

Noen søk på nettet gir også oppslag, men først og fremst har vi godt dokumentert historikk fra Spesialenheten for politisaker.

## Spesialenheten

Enheten har som oppgave å forfølge mulige *straffbare saker begått i tjenesten*. Når den ikke finner at disse premissene er til stede i saken, kan den imidlertid anmode det enkelte politidistrikt om å forfølge saken i «det administrative sporet». Det enkelte distrikt har en rekke virkemidler her.<sup>152</sup> Dette er en viktig avgrensning. En rimelig antagelse er at mange saker av den typen vi omtaler blir håndtert administrativt i det enkelte distrikt og aldri blir kjent for Spesialenheten, slik vi så det i forbindelse med rapporten i Vest.

Enheten gir ut årlige rapporter om sin virksomhet. De ligger tilgjengelig på nett tilbake til 2008.<sup>153</sup> Her omtales en rekke saker, samtidig som noen særlige temaer vies oppmerksomhet hvert år gjennom egne artikler i årsrapportene. Det er et viktig poeng at SE har kommet med advarsler myntet på ansvarlige i politiet og med et ønske om oppfølging fra dem. Videre finnes et saksarkiv<sup>154</sup> man kan søke i.

Vi har gjennomgått alle disse årsrapportene helt fram til den for 2023. Her vil vi gi et lite riss av antall og type saker, og begynner med et interessant hjertesukk hentet fra forordet til årsrapporten for 2019:<sup>155</sup>

<sup>152</sup> Tjenestemannslovens paragraf 14 omtaler suspensjon, skriftlig irettesettelse, tap av ansiennitet og avskjedigelse (Tjenestemannsloven, 1983, § 14). Den ble i 2017 erstattet av statsansattelovens kapittel 3. I politisammenheng har vi kjennskap til degradering og forflytning.

<sup>153</sup> [www.spesialenheten.no/arsrapporter](http://www.spesialenheten.no/arsrapporter)

<sup>154</sup> [www.spesialenheten.no/vare-avgjorelser](http://www.spesialenheten.no/vare-avgjorelser)

<sup>155</sup> Spesialenheten for politisaker 2019: 3

I 2019 var Spesialenhetens virksomhet preget av arbeidet med flere seksuallovbruddsaker. To saker ble ført for tingrett og lagmannsrett. I tillegg ble det iverksatt etterforskning i ytterligere tre saker som gjelder seksuallovbrudd. Disse sakene er fortsatt under etterforskning. Det var nok ikke denne typen saker som sto i fokus ved opprettelsen av Spesialenheten. Ved siden av saker om korrupsjon, er det likevel saker om misbruk av stillingen for å oppnå seksuell omgang som utgjør de alvorligste sakene Spesialenheten har ført for domstolene. Vår vurdering er at Spesialenhetens uavhengighet har vært avgjørende for å avdekke og etterforske disse sakene. Det er videre klart at etterforskning og irettføring av seksuallovbruddsaker krever en slagkraftig og kompetent enhet.<sup>156</sup>

I dette forordet får Spesialenheten sagt mye på en gang. For det første har det vært mange av disse sakene. Det ble gitt omtale til 25 unike saker av denne typen i rapportene fra 2008 til 2022. For det andre er Spesialenheten overrasket over at misbruk av stilling for å oppnå seksuell omgang skulle bli et så viktig arbeidsområde for enheten. Dette er en erfaring som deles av tilsvarende myndigheter i Storbritannia.<sup>157</sup> For det tredje har mange av sakene ifølge Spesialenheten fått et alvorlig utfall i rettssalen. Slike saker vil være omtalt i årsrapportene deres.

Det er også verdt å merke seg at det jevnlig har vært redaksjonell omtale av disse sakene i årsrapportene, og at disse oppslagene har gitt klar beskjed til ansvarlige politiledere om å ta sakene med større alvor. Blant annet oppfordrer allerede rapporten fra 2011 til bedre sjekk av tjenestepersonersandel og grundigere oppfølging av politi det kommer melding om. Fram til 2015 er de omtalte sakene av kategorien politi som misbruker sin stilling overfor personer som ikke er politi, som for eksempel vitner, informanter eller tiltalte. Deretter kommer det flere saker der misbruket av stilling har skjedd i relasjonen til andre politi eller politistudenter. I årsrapporten fra 2017 er det en artikkel om et stort mørketall for denne typen saker. Spesialenheten får henvendelser som må henlegges og overføres til det administrative sporet. Antagelig er det dette som skjer og har skjedd i mange saker, men oftere er det antagelig og som nevnt slik at sakene ikke kommer til Spesialenheten i det hele tatt fordi distriktet konstaterer at det

<sup>156</sup> Spesialenheten for politisaker 2019: 3

<sup>157</sup> En interessant parallell er erfaringene til IOPC, den engelske søsterorganisasjonen til SE. I en oversiktsrapport om misbruk av stilling for seksuelle formål, konstaterer IOPC at dette har blitt deres største felt med hensyn til etterforskning av hva de kaller korrupsjonssaker. Denne oversiktsrapporten omtaler imidlertid bare saker der politi har vært involvert i saker der de har brukt overmakt overfor sivile – ikke kolleger (Independent Office for Police Conduct, 2022). En omfattende gransking av The Metropolitan Police i London tegner også et svært lite flatterende bilde av et politi med institusjonell rasisme, sexism og homofobi (Casey, 2023).

ikke har skjedd noe straffbart, eller at hendelsen som omtales ikke har skjedd i tjenesten, men på fritiden.

To saker som i større eller mindre grad har vært ivaretatt av Spesialenheten skal utdypes mer grundig. Den første saken skjedde i Trøndelag i 2007, og ble rettslig behandlet i 2009. Den andre foregikk over lengre tid i Mo i Rana tingrett vinteren og våren 2022, og gikk deretter til Hålogaland lagmannsrett, før den fikk en avgjørelse i Høyesterett i 2023, med en ny og påfølgende runde i Helgeland tingrett oktober og november 2024. Mellom disse to sakene gjengir vi hovedinntrykkene fra en debatt i Dagbladet i 2015.

## Trøndelag-saken 2007–2009

En gruppe på ti politifolk med sin nærmeste leder dro på hyttetur til Sverige i april 2007. Formålet med turen var en blanding av faglig fordyping, ski-aktiviteter og sosial hygge. Turen var betalt av arbeidsgiver som en form for kompensasjon for psykiske belastninger og lange arbeidsdager særlig knyttet til den såkalte Obiora-saken.<sup>158</sup> Det som fant sted under denne turen har vært gjenstand for behandling i tre instanser: først i to interne ansettelsesråd i politiet, til slutt som en sivil sak i Trondheim tingrett i 2009.<sup>159</sup> Gjerningspersonen i saken var en divisjonsleder i ordenspolitiet, den utsatte var en kvinne som på gjerningstidspunktet var nyansatt innsatsleder samme sted. Lederen var som en følge av saken blitt varig degradert av sin politimester, et vedtak som altså ble opprettholdt i to instanser internt i politiet, hvoretter han tok saken til retten som et sivilt søksmål mot staten. Lederen var innsatslederens nærmeste overordnede, og også ansvarlig for å evaluere hennes innsats under treningen til å bli innsatsleder. Treningen var overstått, men evalueringen var ikke fullført.

Dommen i tingretten stadfestet degraderingen som juridisk gyldig. Dommen legger til grunn at lederen har oppført seg seksuelt trakasserende overfor sin nærmeste underordnede ved tre anledninger i løpet av turen. Den første hendelsen fant sted under bilturen på vei til fjellet. Her satt lederen i en bil med tre mannlige kolleger. Under bilturen begynte

<sup>158</sup> Eugene Ejike Obiora døde 7. september 2006 etter å ha blitt pågrepet og arrestert av politiet i Trøndelag. Obiora ble lagt i såkalt mageleie. Arrestasjonen fikk betydelig oppmerksomhet og et langvarig etterspill. I 2010 avga Sivilombudsmannen en uttalelse der man kritiserte justis- og politimyndighetene for ikke å ha regulert bruken av mageleie i større grad (Sivilombudsmannen, 2010).

<sup>159</sup> Sitat fra side 21 i dom avsagt 5. mars 2009 i Trondheim tingrett. Saksnummer 08-114289TVI-TRON.

politimennene å bygge opp en fantasi som i dommen beskrives slik (vi bruker klammeparentes der deltagerne er anonymisert):

[Den utsatte] ble nevnt i forbindelse med at de samtalte om en såkalt «fantasiverden». [En av mennene] brakte dette temaet på banen. Helt kort gikk samtalen ut på at de forestilte seg at de eide flere hytter, lokalisert i et område med alpinbakker og golfbaner. Hyttene skulle inneholde ulike ting; en skulle være full av god mat, en annen av gode kamerater og en tredje av kvinner. Kameratene og kvinnene kunne byttes ut etter ønske og behov. [Den utsatte] skulle bo i den ene hytten. I den forbindelse ble det nevnt at hun skulle skjenkes full og «tas i toeren».<sup>160</sup>

Det er et springende punkt om det var lederen som førte an i beskrivelsen av fantasien, om han var en deltager i fabuleringene, eller om han bare har latt det hele passere. I det hele tatt har mennene i bilen svak hukommelse for hva som har skjedd og hvem som sa hva, til tross for at alle var edru under turen.

Her er som vi skal se fantasier om kvinnelige kolleger og hytter og sex en sentral ingrediens i saken. Hele hendelsen kan virke uforståelig: Kan fire voksne, edru menn sitte og fantasere på denne måten? I en av de eksterne henvendelsene nevnt tidligere i dette kapitlet kan vi lese at det er instruktører som rangerer de kvinnelige leirdeltagerne etter hvor attraktive de er å ligge med. Det samme er tema i debatten i Dagbladet, som vi snart skal komme inn på. Mange menn og gutter vil kjenne igjen dette fra ungdommen og skoletiden. Hvor mange arbeidsplasser eller høyere utdanningssteder skjer dette på? Og med hvilken grad av åpenhet?

Vel fremme på skistedet fordelte de fleste seg på skiaktiviteter, mens to satt i en av leilighetene og drakk og diskuterte faglige spørsmål. Tidlig på kvelden hadde turdeltagerne en felles middag i en av leilighetene. Her ble det gjentatt noe av det som det ble fantasert om under bilturen, i dommen beskrevet slik: «Mens [den utsatte] var til stede falt en kommentar fra [lederen] sin side som gjaldt et eller annet med 'toeren'. Han ble hysjet ned av [mannlig kollega], og [den utsatte] koblet på det tidspunktet ikke bemerkningen til seg selv.»<sup>161</sup>

<sup>160</sup> Ifølge Det Norske Akademis Ordbok betyr «toeren» i «muntlig, vulgær» form anus eller rektum («Toer», u.å.).

<sup>161</sup> Sitat fra side 22 i dom avsagt 5. mars 2009 i Trondheim tingrett. Saksnummer 08-114289TVI-TRON.

Utover kvelden ble tilstandene stadig mere alkoholisererte og festpregete. Den kvinnelige innsatslederen er kristen og avholdende fra alkohol, og fant situasjonen så uutholdelig at hun gikk for å legge seg rundt klokken to om natten. Festen pågikk videre for fullt, og leiligheten var svært lytt. Mens hun prøvde å få sove på hemsene, kunne hun høre hvordan politilederen og andre kolleger omtalte henne. Vi siterer fra dommen side 23:

Det oppstod deretter en diskusjon rundt [den utsatte]. Ifølge [kvinnelig kollega] startet det med at [lederen] ønsket å diskutere hennes rolle som innsatsleder, dette i forbindelse med at denne skulle evalueres. [Lederen] ønsket de andres oppfatning med hensyn til hvordan [den utsatte] hadde fungert i stillingen. Det ble snakk om hennes kristne livssyn og om at hun var «prippen» som ikke drakk alkohol. [Den utsattes] utseende ble også diskutert. Det ble uttalt at om de hadde klart å skjenke henne, så hadde hun sikkert vært vill i sengen og blitt med på mye. Det ble stilt spørsmål rundt om hun ville ha foretrukket å bli tatt forfra eller bakfra, men at hun nok var typen som ville likt å bli tatt bakfra. Dette har både [kvinnelig kollega] og [kvinnelig politistudent] forklart seg om. Ifølge [kvinnelig politistudent] var [lederen] sentral. Hun har forklart at hun så godt husket den dype latteren hans. Han «lo og lo». Hennes følelse var at det var greit for de øvrige å forfølge temaet videre fordi [lederen] var med på å «skru opp» hva som var akseptabelt.

Under både middagen og festlighetene etterpå var det altså en kvinnelig politistudent til stede. Dagen etter dro følget hjemover, en dag tidligere enn planlagt. På vei hjemover, og noen av de nærmeste dagene etterpå, fikk den utsatte kvinnen beklagelser fra flere av kollegene, inkludert den aktuelle lederen. Hun hadde tenkt å prøve å legge det hele til side. Utover høsten 2007 ble imidlertid minnene om saken til en vedvarende mental belastning, og hun endte opp med å betro seg til en kvinnelig overordnet som tok affære. Saken ble brakt oppover i etaten, og gjerningspersonen ble altså degradert.

Etter at saken førte til reaksjoner for den aktuelle lederen, og at reaksjonene ble stadfestet i tre instanser, ble situasjonen så uholdbar for den utsatte kvinnen at hun sa opp sin stilling. Hun ble frosset ut av arbeidsplassen, som det framgår av dommen, der man viser til den utsatte og en kvinnelig overordneds forklaringer om at

[Den utsatte] regelrett ble frosset ut etter at hun valgte å fortelle om Åreturen til [stasjonsleder]. Det dreide seg ifølge [kvinnelig overordnet] om mobbing og dels grove karakteristikk av [den utsatte]. Eksempelvis ble hun omtalt som «frøken bibelstripp», kollegene ga uttrykk for at de ikke ønsket å kjøre patrulje med henne,

de snudde ryggen til henne når hun kom inn på lunsjrommet, ledere snakket om at hun måtte forvente å bli utsatt for noe fordi hun gikk utfordrende kledd og det ble også foreslått å skaffe en psykolog som kunne ta hånd om [den utsatte], som ikke «forstod hva hun hadde gjort og hva det kunne medføre».<sup>162</sup>

I en medieoppfølging omtales saken som den tredje av lignende saker i samme distrikt. Politimesteren varsler tiltak, og daværende og mangeårig leder av Politiets Fellesforbund Arne Johannessen understreker også behovet for oppfølging basert på sine erfaringer.<sup>163</sup>

Det er interessant at samme Johannessen var tidlig på banen etter at politidirektør Bjørnland brukte våre funn til et utspill på politi.no., noe vi kommer inn på i kapittel 4. Tidligere leder av Politiforbundet Arne Johannesen skrev et innlegg i Politiforum 22. oktober i 2020. Etter å ha sagt at dette er en historisk sjanse til å rette opp i ukultur, og at «tida for bortforklaringer er over», presenterer han en rekke interessante observasjoner og argumenter. Han er ikke fornøyd med hvordan Politidirektoratet og Bjørnland har presentert saken, men er samtidig klar på sine mangeårige erfaringer på feltet:

Som forbundsleiar i 21 år har eg dessverre måtta bistå i fleire alvorlege hendingar, både overgrep og andre krenkande hendingar. Fleire har absolutt ikkje villa ta dette opp med leiinga, i frykt for kva konsekvensar dette ville få på sikt for arbeidsmiljøet og karriere. Særleg har det gjort inntrykk når det handlar om leiarar som utnyttar sin rolle og posisjon. Etaten har absolutt sett tema på dagsorden før også, men ikkje med nok krav og tyngde bak. [...] Det er ikkje mediefokuset eller politidirektøren sitt fokus eller ordval som øydelegg kollektivt for oss. Nei, det er dei forferdeleg dårlege kollegane våre som ikkje forstår rolla si eller har nok folkeskikk eller etisk standard til å være politi, som øydelegg for oss.<sup>164</sup>

Johannessen avslutter med en appell om å «rydda i eige hus».

Tilbake til saken i Trøndelag 2007–2009. Her skjer det et interessant vekselspill mellom Spesialenheten, Riksadvokaten og Politidirektoratet. Politimesteren i Trøndelag begynte med å oversende saken til Spesialenheten i august 2007 for en strafferettslig vurdering. Etter etterforskningen henla Spesialenheten saken hovedsakelig fordi man ikke kunne finne at det var handlet med forsett. Den utsatte påklaget henleggelsen til Riksadvokaten

<sup>162</sup> Sitat fra side 26 i dom avsagt 5. mars 2009 i Trondheim tingrett. Saksnummer 08-114289TVI-TRON.

<sup>163</sup> Skarrud 2009

<sup>164</sup> Johannessen 2020: upaginert

i februar 2008, hvorefter Riksadvokaten omgjorde henleggelsen i mai samme år. Riksadvokaten gjorde deretter en informasjonsinnhenting overfor Politidirektoratet, hvorefter også de (RA) henla saken. Riksadvokaten var enig med Spesialenheten om de faktiske forhold, og konkluderte med at «siktete har ved sine uttalelser gått langt utover det tillatelige for en tjenestemann i lederstilling».<sup>165</sup> Men Riksadvokaten mente at saken like fullt kunne henlegges, ifølge dommen i sivilsaken, fordi det ble lagt

vekt på at [lederen] var varig degradert fra stillingen – noe som innebar en administrativ reaksjon som tydelig uttrykte det kritikkverdige i hans opptreden, slik at de allmennpreventive hensyn langt på vei var ivarettatt. Dessuten ble det lagt vekt på at [den utsatte] ikke selv anmeldte forholdet, samt på at Politidirektoratet hadde opplyst om at seksuell trakassering og annen trakassering av kvinnelige medarbeidere ikke antas å utgjøre noe substansielt problem i politi- og lensmannsetaten. Det ble endelig vedtatt at vurderingen hadde budt på atskillig tvil.<sup>166</sup>

Vi var altså i en situasjon der fagforeningslederen og lokale ledere ropte varsko angående omfanget av seksuell trakassering av kvinnelig politi, mens sentral ledelse ikke oppfatter problemet som «substansielt». En lignende situasjon oppsto på Politihøgskolen i 2015.

## Debatten i Dagbladet

I mai 2015 var det en gruppe foreldre som skrev et innlegg i Dagbladet om russetidens uønskede hendelser og særlig den egenproduserte musikken med «drøye» tekster. Noen av uttalelsene kunne tolkes som at lignende uønskede handlinger også foregikk blant studentene på Politihøgskolen.<sup>167</sup> Dette fikk rektor på Politihøgskolen Nina Skarpenes til å rykke ut med følgende debattinnlegg i Dagbladet 13. mai 2015. Overskriften var «Kvinner trakasseres ikke på Politihøgskolen». Videre skriver hun:

Ved Politihøgskolen er det 40 prosent kvinneandel på bachelorutdanningen. Kvinner trakasseres ikke på Politihøgskolen, det er nulltoleranse for dette. Studentmiljøet er mangfoldig og preget av helt andre verdier enn det som beskrives her. I studietiden

<sup>165</sup> Sitat fra side 7 i dom avsagt 5. mars 2009 i Trondheim tingrett. Saksnummer 08-114289TVI-TRON.

<sup>166</sup> Sitat fra side 7 i dom avsagt 5. mars 2009 i Trondheim tingrett. Saksnummer 08-114289TVI-TRON.

<sup>167</sup> Foreldrene skrev: «Eller som hun sa, den unge politistudenten, da debatten om årets busslåt blusset opp på Facebook: – Jeg droppa russetida. Jeg ville inn på politihøgskolen. Det er hardt nok å være jente på et mannsdominert studium. Da gir du ikke noen verktøyer, til å trakassere deg seksuelt» (Dagbladet, 2015b).

vektlegges etikk og respektfull atferd, overfor hverandre og de innbyggerne man etter hvert skal møte i ulike situasjoner. Våre studenter trener på å bli kolleger – side om side – i et krevende yrke.<sup>168</sup>

Det går en uke før rektor får en klar motbeskrivelse på debattsidene i Dagbladet. Skribentene er to tidligere studenter på Politihøgskolen. De er nå politibetjenter og skriver anonymt. De legger særlig vekt på sine erfaringer fra praksisåret – altså B2.

Vi opplevde forskjellige episoder i våre praksisår, episoder som likevel hadde mye til felles.

En av oss opplevde, helt i begynnelsen av praksisåret, å åpne døra på bilen hun skulle vente i, bare for å finne iPad på dashbordet med en pornofilm som snurret og gikk. Det kunne kanskje vært en feiltakelse, men det viste seg seinere at det ikke var det. «Du er vel ikke hårsår?» fikk vedkommende et spørsmål om i etterkant. Hva svarer man til det? [...]

For en av oss ble det etter hvert tydelig at veilederen hun hadde fått utdelt satte stor pris på den rollen han hadde fått. Halvveis ut i året fikk hun vite av ham, på en nattevakt, at han hadde gitt henne terningkast seks da bildene av praksisstudentene hadde blitt sendt ut på mail.<sup>169</sup>

Objektiviseringen av kvinner, slik vi kommenterer i Trøndelagssaken, er også et tema i innlegget fra de to politibetjentene:

Å sitte i en politibil, som student, å lytte til kollegaen din kommentere rumpene på kvinner du kjører forbi. Å høre han dele ut terningkast på puppene for å sjekke om du er enig, det er ganske flaut og litt vanskelig å forholde seg til. I dag har vi lært oss å holde oss unna slike «situasjoner», men det tok oss noen år før vi kom oss dit.<sup>170</sup>

Innlegget til disse to kvinnene ble fulgt opp 6. juni 2015 av en anonym politibetjent som også er tillitsvalgt. Hun påpeker at det er en lederrolle å følge opp arbeidet mot trakassering og for et politi med mer mangfold. Det skal ikke være slik at de mange nyansatte kvinnene må ta denne støytten.<sup>171</sup>

<sup>168</sup> Skarpenes 2015

<sup>169</sup> Dagbladet 2015c

<sup>170</sup> Dagbladet 2015c

<sup>171</sup> Dagbladet 2015a

En nyere straffesak er av interesse fordi den tydeliggjør flere av de problemene vi og Spesialenheten tidligere har omtalt i forbindelse med misbruk av stilling.

## Spesiell, men interessant sak i Helgeland

Spesialenheten for politisaker tok i mai 2021 ut tiltale mot en politibetjent ved Mo i Rana geografisk driftsenhet (GDE). Tiltalen var ved rettssakens begynnelse på åtte forhold rettet mot seks forskjellige kvinner. To av sakene var voldtektstiltaler. De fornærmede i disse to sakene var en politistudent (på gjerningstidspunktet) og en kvinne som hadde vært utsatt for langvarig undertrykking av samboer, og hvor gjerningspersonen var fengslet da politibetjenten innledet et forhold med henne. Begge disse to relasjonene skal etter tiltalen ha ført til overgrep med klare sadistiske innslag. Videre var han tiltalt for å ha misbrukt stillingen til å innlede forhold med overmakt mot politistudenten, samt fem andre kvinner som i større eller mindre grad tilhører/tilhørte byens rusmiljø.

Vi forskere fulgte denne saken i to omganger. Først fem dager fra midten av januar 2022, der vi fikk aktor og forsvarers innledende argumentasjon og tiltaltes frie forklaring, fulgt av spørsmålsrunder fra både aktor og forsvarer. Deretter var vi til stede også under hele behandlingen av saken der politistudenten var fornærmet. Vi fikk også med oss størsteparten av den andre saken der voldtekt var tiltalepunktet. Saken varte i seks uker totalt, og vi kunne derfor ikke være til stede hele tiden. Vi kom tilbake den siste uka og overvar da sluttprosedyren fra aktoratet og forsvarer. Aktoratet la ned påstand om ni års ubetinget fengsel, mens forsvarerne gikk for full frifinnelse. Dom kom i tingretten i april 2022<sup>172</sup> og ble så anket. Det man antok var endelig dom falt i lagmannsretten desember samme år.<sup>173</sup> Den lød på tre års ubetinget fengsel for grovt uaktsom voldtekt samt to tilfeller av misbruk av sin stilling for å skaffe seg seksuell omgang med andre kvinner enn politistudenten. Den tiltalte ble frifunnet for bruk av overmakt mot politistudenten, noe vi kommer tilbake til.

Deretter ble saken anket til Høyesterett. Her ble voldtektsdommen opprettholdt, men sakene om overmakt mot to kvinner utenfor politiet ble sendt tilbake til tingretten for gjenopptagelse grunnet «feilaktig anvendelse

<sup>172</sup> Sak 21-085317MED-THEL/TMRA

<sup>173</sup> Sak 22-070487AST-HALO

av skyldkravet i straffelovens paragraf 22».<sup>174</sup> Siste utfall i saken var en ny dom i tingretten november 2024.<sup>175</sup> Her ble samlet straff satt til tre år og to måneder med fratrett for varetekt.

Selve saken er svært spesiell. Den groveste delen av tiltalen omhandler seksuelle handlinger som vil oppfattes som svært ekstreme og voldelige. Dermed har den antagelig i seg selv noe mindre utsagnskraft faglig enn andre saker med seksuell omgang i overmaktsforhold. Men det er flere læringspunkter her fra en politisosiologisk innfallsvinkel.

Det andre året på bachelorutdanningen (B2) har etter vår oppfatning noen svakheter knyttet til relasjonen mellom veileder og student. Dette forholdet er tett, samtidig som relasjonen er svært viktig for studentens videre karriere. I flere kjente tilfeller utvikler dette seg til intime relasjoner med en betydelig overmakt for veileder. Også der slike relasjoner ikke oppstår, er avhengigheten av én politimann eller -kvinne som veileder et potensielt svakt punkt, slik vi fikk et bilde av i debatten i Dagbladet. Praksisåret er av studentene oppfattet som det viktigste, og der man lærer sin «politistil».<sup>176</sup> Det vil si hvordan man for eksempel oppfører seg «på gata» i møte med klientell som kan være truende, voldelige og så videre. Her kan det også være viktig å ha flere læringsmodeller, særlig hvis veileder har uheldige atferdsmønstre. Og selv om veileder utfører jobben med høy kvalitet, kan det være viktig for studenten å se at det finnes andre måter å gjøre det på. Her ligger det antagelig en pedagogisk gevinst i seg selv.

Den tiltalte ble altså frifunnet for bruk av overmakt mot politistudenten. Denne frifinnelsen er interessant i et politisosiologisk perspektiv. Den fornærmede studenten mente kort fortalt at hun hadde kommet inn i en relasjon hun ikke hadde kontroll over. De ble ganske tidlig i praksisperioden et par. Hun skal ha vært skeptisk til ham fordi det gikk mange rykter om ham. Han var negativ til at de skulle opplyse ledelsen om forholdet, noe som var skikken i slike saker på stasjonen. Hun oppfattet det slik at det var han som skulle bedømme henne etter praksisperioden, og slik være avgjørende for hennes framtid som politiansatt. Hun opplevde ham også som kontrollerende og sjalu, og at det var best å gjøre som han sa.

Dette ble kraftig imøtegått av tiltaltes forsvarere i retten, blant annet med utgangspunkt i noen titusener med tekstmeldinger med til dels heftig

<sup>174</sup> Sak HR-2023-01639-A

<sup>175</sup> Sak 24-060033MED-THEL/TMRA

<sup>176</sup> Winnæss 2023; se også kapittel 2.

seksualisert innhold som hadde gått mellom de to. Fornærmede mente selv at dette var noe hun gjorde for å holde ham positiv, og hadde opplevd situasjoner med taushet og dårlig stemning hvis hun ikke gjorde som han ville. Den idømte voldtekten skjedde da også i en situasjon da tiltalte var sjalu på henne fordi hun hadde vært på byen med en venninne som var søsteren til en av hennes tidligere kjærester.

Det er ikke vår jobb å ettergå og evaluere denne frifinnelsen for misbruk av overmakt. Som et resultat av den saken vi overvar i Mo i Rana bestemte imidlertid Nordland politidistrikt seg for et obligatorisk veilederbytte ved halvgått løp i veiledningsperioden. Dette ble omtalt i retten av praksisansvarlig i distriktet, og framstår som et godt forslag til etterfølgelse.<sup>177</sup> Vi mener at den maktskjeve relasjonen mellom veileder og student, og den intimiteten som ligger i å være tett på hverandre under patruljering i nesten ett år, påkaller en varsomhet av denne typen. Den typen ekstrem overmakt som studenten beskrev i retten *kan* bli et resultat av en så skjev relasjon.

Den tiltalte veilederen hadde også vært informantveileder de siste årene. Rollen som informantveileder er komplisert og med betydelige risikoer. Denne typen veileder skal håndtere informanter som kan være det man folkelig kaller tystere. Det vil si at de selv er en del av et såkalt kriminelt miljø. Veilederen må løpende vurdere kvaliteten på den informasjonen man får og mulige bakenforliggende motiver. Den såkalte Eirik Jensen-saken viste også risikoen for korrupsjon,<sup>178</sup> særlig knyttet til at informasjonen og relasjonen ikke ble delt med kolleger, slik kravene er. Man kan diskutere om det å innlede en seksuell relasjon til en informant er en form for korrupsjon – kalt *sextortion*.<sup>179</sup> Uansett valg av begrep, er situasjonen selvsagt uønsket og uheldig, og bunner også i overmakt overfor personer som er i en sårbar posisjon. Interessant er det også at politimannen fra Mo i Rana, i likhet med Eirik Jensen, hadde et omdømme som en som leverte resultater, særlig i form av hyppige narkotikabeslag, grunnet god oversikt over det som ble omtalt som byens narkotikamiljø.

<sup>177</sup> Ifølge e-post fra ansvarlig for B2-studier ved PHS er denne ordningen bare i bruk i Nordland, der man er godt fornøyd med den. Ingen andre distrikter har innført ordningen på varig basis, blant annet på grunn av blandede tilbakemeldinger fra studentene.

<sup>178</sup> Borgerud et al. 2021

<sup>179</sup> Dette uttrykket har to meninger: Enten å misbruke seksuell informasjon i form av bilder e.l. for å true noen eller presse penger av dem, eller å misbruke sin stilling eller posisjon til å kreve eller forvente sex fra noen i en underordnet posisjon eller situasjon. Vi forholder oss her til sistnevnte definisjon. Se også Lundgren et al. (2023).

Taushetskulturen er til stede og interessant også i denne saken. Som et av politivitnene sa i rettssaken i Mo i Rana: «Det er ingen kollega det har gått flere rykter om enn tiltalte.» En mulig antagelse kan være at denne saken ikke hadde kommet opp hvis ikke det seksuelle misbruket av stilling hadde fått sadistiske utfall. Et politivitne sa uoppfordret at det ikke var uvanlig med «søt musikk» mellom veileder og B2-student (kvinnelig student), og at man hadde rutiner for å skille dem. I dette tilfellet ble det ikke rapportert noe fra studenten, og forholdet kunne fortsette.

Den mer generelle trakasseringen er også interessant: Politistudenten fortalte at den seksuelle trakasseringen begynte tidlig i hennes praksisopphold. Kroppen hennes, BH-størrelse med mer ble diskutert og omtalt. Den hovedansvarlige for dette var en (overordnet) innsatsleder, men tiltalte var også med på notene. Det er et interessant diskusjonsmoment i hvilken grad en mer generell, legitimert trakassering, sammen med oppfatningen av at det er nokså vanlig å bli forelsket i og/eller innlede et forhold til «sin» student, kan legitimere prosesser som går til dels mye lenger. Det er i denne sammenheng svært interessant å merke seg at Politidirektoratets/Rambølls omfangsundersøkelse finner klare sammenfall mellom risikoen for uønsket seksuell oppmerksomhet og anvendelsen av «seksualisert språk» på arbeidsplassen i de enkelte distriktene og enhetene. Risikoen var 83 prosent høyere i 2020-undersøkelsen.<sup>180</sup>

## Oppsummering

Hvilket samlet bilde sitter vi så igjen med når det gjelder seksuell trakassering og seksualisert maktmisbruk i norsk politisammenheng? Vi vil oppsummere i fem punkter som delvis støtter hverandre.

For det første er problemet omfattende. Uavhengig av en del metodeproblemer knyttet til sammenligning av undersøkelser med mer eller mindre ulike design, vitner omfangsundersøkelsene om at politiet er en av yrkesgruppene der andelen ofre for uønsket seksuell oppmerksomhet i mange former er høyest eller blant de høyeste. Det ser ut til å ha skjedd en

<sup>180</sup> Dette ble målt ved logistisk regresjon i 2020-undersøkelsen, og det har ikke blitt gjort med 2023-dataene. Det er imidlertid slik at andelen som opplever seksualisert språk på arbeidsplassen har gått ned, samtidig som det er en nedgang i andelen utsatte for uønsket seksuell oppmerksomhet. På den annen side kan seksualisert språk være direkte sammenfallende med noen former for uønsket seksuell oppmerksomhet, slik at man kan diskutere verdien av funnene.

viss nedgang fra 2020 til 2023, men samtidig er det noen viktige grupper som er blitt mer utsatt, og nedgangen omfatter ikke de groveste handlingene.

For det andre har trakasseringen en kulturell forankring. Med det mener vi ikke nødvendigvis at det finnes trakasserende subkulturer i politiet, eller at politikulturen i seg selv er en trakasserende kultur. Machokultur, tålekultur, taushetskultur, homososiale kulturer – alt er vevd sammen på måter som skaper grobunn for trakassering, og som hindrer motarbeiding av trakassering og seksualisert maktmisbruk. Taushetskulturen gjør det illojalt å si fra, og tålekulturen krever at man strekker seg langt før man melder fra. Homososiale kulturer kan lett skape et bilde av at her er det det ene kjønn (les menn) som rår grunnen og derfor har definisjonsmakt. Det samme vil skje med machomarkeringer som for eksempel eget utstyr for deler av det operative politiet – selvanskaffet eller ei.

Det er viktig å se at disse kulturelle fenomenene styrkes av noen strukturelle særtrekk. En medvirkende årsak til at mye forblir i det skjulte er et system som skaper grobunn for stort spillerom for instruktører, mentorer og andre overordnede, som er helt avgjørende når man skal ha attester som sikrer fast ansettelse eller når man skal klatre oppover i systemet. I Vest politidistrikt så vi også tidligere i dette kapitlet at man i liten grad brukte ordinære ansettelsesrutiner i enkelte operative enheter. Politiet generelt har nå hatt en periode med en økende andel midlertidige ansettelser, og til dels arbeidsledighet, som kan skape ytterligere risiko for misbruk av makt.

For det tredje har seksuell trakassering og seksualisert maktmisbruk pågått lenge, slik vi har dokumentert gjennom mediasøk og ved at enkeltpersoner har stått fram, og ved Spesialenhetens dokumentasjon. En del av denne atferden kan ha «satt seg», og blitt til noe som er allment akseptert som noe som «bare skjer» i denne organisasjonen.

For det fjerde er dette noe som møter vordende politi nærmest fra dag én. Politihøgskolen har høye og økende tall for trakassering. Studentene trakasserer hverandre, og noen instruktører ser ikke ut til å skjønne sin rolle. Så kommer B2-året med sine risikoer, deretter B3-leir, kanskje etterfulgt av en midlertidig ansettelse.

For det femte er det tungt å motarbeide, og kanskje nettopp fordi man støter på tunge organisasjonskulturelle føringer. Her tenker vi særlig på taushetskulturen. I kapittel 4 vil vi se på politiets tiltak mot seksuell trakassering nettopp i lys av spørsmålet om i hvilken grad problemet er kulturelt og strukturelt forankret.

Tilbake til vår hovedproblemstilling: Hvorfor er det ikke flere kvinner i utrykningsenheten? Kan vi snakke om aggregerte/kumulative/additive effekter av uheldige kulturer i politiet generelt og utrykningsenheten spesielt som samlet gjør at man ikke «orker mer» eller ikke en gang ønsker å søke seg inn? Dette kan toppe seg når man får barn og må trene seg opp igjen for å få fortsette i utrykningsenheten, eller når turnusarbeid kommer på toppen av familielivet. Vi ser dette som en synliggjøring av behovet for å se på nettopp aggregerte, mer holistiske bilder av kvinners situasjon i politiet, og ikke minst behovet for å vite mer om «exit» – altså de som går ut av utrykningsenheten, ut av operativ tjeneste eller ut av politiet generelt. Behovet blir enda tydeligere i lys av det vi omtaler i vår epilog aller sist i denne boka: Det er like høy eller lav kvinneandel i utrykningsenhetene nå som da vi begynte prosjektet i 2018, og antallet i styrken er det samme. Politidirektoratet har valgt å la begge mål gå ut.

## Behovet for ytterligere forskning

Nivået av denne typen uønsket atferd er høyt i politiet (og Forsvaret), og mye ser nærmest kulturelt forankret ut. Men forståelsen av fenomenet krever grundigere kvalitative tilnærminger. Det gjelder særlig for å forstå hvorfor dette foregår i så stort omfang. Blir man med på noe fordi det er kulturelt akseptert og forankret? Hvor mye betyr hybris, altså «maktblindhet»? Hva vet vi om menn som blir tiltrukket av politiyrket – eller en karriere i Forsvaret? Har det noe å gjøre med yrkets fysiske karakter, blant annet med en arbeidssituasjon med mye fysisk nærhet og arbeid på uvanlige tidspunkt? Arbeidssituasjonen i det operative feltet vil ofte kjennetegnes av mye venting og at man kjeder seg,<sup>181</sup> og at man dermed har tid for private samtaler. Noe av humoren er også blitt forstått som en del av det å bygge en felles identitet, samhold og kameratskap.<sup>182</sup> Eller er det først og fremst fordi det er en gammel mannsbastion som slåss for å forbli menns domene? Hvordan skal vi koble kulturer og tradisjoner med den enkeltes rolleforståelse og handlingsvalg? Her er vår empiri for tynn til å gi mening, men temaet er absolutt verdt å tilnærme seg i et framtidig forskningsprosjekt.

<sup>181</sup> Se f.eks. Finstad 2013, kapittel 4: «Mens vi venter» eller Bayley 1994.

<sup>182</sup> Graner 2014

Helheten av de funn vi har gjort peker på at forskning om hvorfor det er så få kvinner i utrykningsenhetene – og hva man kan gjøre for å endre dette, må forholde seg til additive effekter med forankring i politikulturer. Med dette mener vi at summen av homososialitet og trakasserende trening, kombinert med en generell forekomst av seksuell trakassering og seksualisert maktmisbruk, gjør at det er vanskelig å rekruttere kvinner til dette viktige polisiære feltet. Disse faktorene påvirker selvfølgelig kvinner på forskjellig vis i forskjellige distrikter, men forankringen i politikulturen (taushetskultur, tålekultur, maskulinitetskultur) gjør endring komplisert.

# Når forskere roter opp i feltet

I dette prosjektet har vi som presentert tidligere (kapittel 1 og 2) brukt institusjonell etnografi. Det er en tilnærming der forskere lett kan skape reaksjoner i og rundt det feltet vi går inn i, vi skal jo lete etter det som er problematisk (*the problematic*). For noen forskere kan dette kanskje være en mer eller mindre intendert del av metodikken, men som leseren vil ha sett av de foregående kapitlene har vi snarere gått fra overraskelse til overraskelse. «Gutteklubben grei», eldre politifolk som legger an på B2-jenter, «knulletorsdag» og noen av funnene i omfangsundersøkelsene – alt dette var mer eller mindre uforutsett.

En illustrerende parallell til våre erfaringer finner vi hos Marte Rua når hun skildrer opplevelser i et prosjekt der hun også anvendte institusjonell etnografi: Hun ønsket å få mer kunnskap om fengselslegers arbeid med innsattes helse, og ble overrasket over at legene ikke så fangenes spesielle belastning som utsatte for isolasjon.<sup>183</sup> Denne overraskende opplevelsen gjorde henne til en slags aksjonsforsker som ville få fengselslegene til å utvide sin faglige horisont, og i den forbindelse forholde seg til tidligere offentlige dokumenter der man har påpekt fengselslegenes rollekonflikt: De er leger i en institusjon der isolasjonen er en del av den intenderte virkningen av å sitte i fengsel, samtidig som isolasjonen gir godt dokumenterte negative helseeffekter. Rua gjennomførte et betydelig formidlingsarbeid i forbindelse med avhandlingen sin, noe som igjen skapte kraftig motbør fra en sentral fengselsleder, samt taushet og avvisning fra sentralt hold i helsebyråkratiet.

Samme metode og lignende opplevelser har vi hatt, men noen ulikheter er det. Fellestrekket mellom Rua og oss er interessen for det problematiske,

---

<sup>183</sup> Rua 2015

og for sosiale systemers «blinde flekker». Rua omtaler seg selv som en «brysom» forsker i det feltet hun gikk inn i, og det er en karakteristikk vi også kjenner oss igjen i. Men vi vil gjerne presisere at mens noen grupper antagelig har opplevd oss som bryssomme, har andre tatt imot våre funn som ny kunnskap, eller de har opplevd at vi har skapt en åpning for å fortelle om opplevelser og fenomener som de lenge har båret på eller kjent til. Vi hadde imidlertid ikke som mål å påvirke hvordan de ulike aktørene (informantene) oppfattet situasjonen, men opplevde til dels sterke reaksjoner på resultatene vi la fram. Den negative responsen kom også fra andre typer steder enn det Rua opplevde, og antok andre former og uttrykk. Det var særlig utbredt å peke ut andre problemer som verre enn dem vi hadde funnet. Vi var i utgangspunktet opptatt av den homososiale praksisen på Godvik og dens ekskluderende funksjoner. Dette druknet i oppmerksomheten om seksuell trakassering og overmakt. Vi fikk også motstand fra forskjellige aktører i politiet og fra forskerhold, og tidvis med et innhold det var vanskelig å skjønne. På den annen side ble funnene våre umiddelbart akseptert av toppledelsen i Politidirektoratet, og med betydelig aktivitet derfra som følge. Dette viser at institusjonell etnografi har et kritisk potensial, som det jo også er ment å ha. Smith kaller sin tilnærming en «sociology for the people».<sup>184</sup> Samtidig skaper det å forstyrre feltet, å rote opp i det, også sine egne metodiske utfordringer, noe vi ønsker å framheve og drøfte. Slike forstyrrelser kan overlape det man kaller *impact* (det vil si virkning eller effekt på norsk), og som er noe vi forskere måles etter. Også her har Rua en interessant refleksjon: «Synet om at kunnskap skal lede til forbedring og frigjøring, er en tradisjon innen sosiologien (Østerberg 2008), men forskere blir ikke nødvendigvis opplært i hvordan dette kan gjøres i praksis, for eksempel gjennom formidling.»<sup>185</sup>

Denne aksjons- eller påvirkningsdelen av forskningen – som ikke er intendert, men som oppstår underveis i prosjektet, står det lite om i metodebøkene. Vi har heller ikke funnet mange eksempler på at det drøftes i litteraturen vi har lest.

Dette kapittelet skal handle litt om dette, og om hvordan vi ble forskere som «rotet opp i» et felt. Vi vil skrive om de forskjellige veiene som prosjektet har tatt, om reaksjoner vi har møtt og om debatten som fulgte. Strukturen

<sup>184</sup> Smith 2005

<sup>185</sup> Rua 2015: 244

er delvis kronologisk fordi det gjør det enklere å vise hvordan prosjektet utviklet seg i samspill med omgivelsene.

Vi vil begynne kapittelet med å vise hvordan prosjektet fortsatte å utvikle seg etter at den planlagte datainnsamlingen var ferdig, hva som satte prosessen i gang og hvilke konsekvenser det fikk. Dette var en utvikling som ikke var intendert fra oss som forskere, men som vi vil vise ga det oss også mer kunnskap om feltet.

I den neste delen tar vi for oss den faglige debatten omkring forskningsresultatene våre. Dette ble innledet med artikler i Politiforum i desember 2021. Metoden og etterretteligheten vår har vært et tema, i likhet med forskningsresultatene rundt kjønnskultur, oppsummert i de mer tabloide begrepene «knulletorsdag» og «gutteklubben grei». Nina Jons studie, som har vært utgangspunkt for flere publikasjoner,<sup>186</sup> har ved flere anledninger vært trukket fram. Jon fant et annet bilde av kvinners situasjon i den skarpere enden av politiets operative tjeneste. Denne studien diskuteres derfor særskilt.

I løpet av kapittelet vil se på prinsipielle spørsmål innenfor forskningen, som etikk, anonymisering og maktforholdet mellom forskere og informanter, og diskutere kommentarene vi har fått i lys av etiske utfordringer i denne typen forskning. Kapittelet munner ut i spørsmål om hvordan politiforskningen kan styrkes både finansielt og perspektivmessig, samt hvordan samfunnsvitenskapelig forskning kan finne metoder og etikk som gir mening når informanter og sentrale aktører er ressurssterke.

Som beskrevet i innledningen er dette et litt utradisjonelt kapittel. Men vi har valgt å ta det med fordi vi ønsker å komme med noen metodologiske refleksjoner, tydeliggjøre vår posisjon i forskningsdebatten om kjønn og arbeidskulturer i politiet og svare mer utfyllende på spørsmålene som er reist. Kapittelet kan slik leses som et svarskrift for de som deltok i diskusjonen, men formålet vårt er større: Vi ønsker å bringe både debatten og det faglige arbeidet videre. Vi håper dette også vil være interessant for nye lesere. En oversikt over de mange og til dels sterke «bevegelsene» i prosjektet, samt innleggene i debatten, er å finne i vedlegg 1 bakerst.

Andre har spurt oss, men vi har også spurt oss selv: Kunne vi ha unngått all den kritiske og til dels ubehagelige oppmerksomheten? Er det noen grep vi kunne tatt? Generelt er muligheten til å forebygge slik oppmerksomhet avhengig av hvor godt man kjenner feltet og dets aktører. Vi visste vi ville

<sup>186</sup> Jon 2019, 2020, 2022

møte motbør fra deler av politiet, men ikke at vi skulle få støtte fra toppleder i Politidirektoratet, som vi skal se. Vi forutså heller ikke at enkelte kolleger innen politiforskning i så sterk grad ville sette spørsmålsteget ved metodene og funnene våre. Noen ganger er kanskje det viktigste å ha støtte til å stå i all oppmerksomheten. Det er også viktig å skjønne medias store interesse for konflikter. Kontroverser blir oppfattet som godt stoff, som noe som driver saken framover og gir interesse over lengre tid. Forskere kan velge å ikke skrive om sine negative funn, eller å bare drive forskning om ikke-kontroversielle temaer. Dette vil etter vårt syn være uetisk og faglig uholdbar forskning.

## En uventet vending

Vi vil starte kapittelet med å beskrive hva vi opplevde da forskningsprosjektet tok en uventet vending, etter at datainnsamlingen for prosjektet formelt var ferdig, og vi som forskere var i gang med å oppsummere funnene. Hendelsen viser noen av problemstillingene som kan oppstå i forholdet mellom forvaltning, forskning og felt, men også hvordan uventede hendelser kan gi ny innsikt.

Vi har tidlig i boka vist hvordan vi gikk veien fra å søke midler hos Politidirektoratet til å bruke vår eksisterende bevilgning fra NordForsk til å utføre feltarbeidet i politidistriktet høsten 2018. Etter at vi fikk midlene fra NordForsk, ble Politidirektoratets økonomiske engasjement redusert til å betale våre reiseutgifter, samtidig som direktoratet er en naturlig adresse for drøfting av faglige funn. Etter å ha vært to runder i felt høsten 2018, ba vi om en avtale for å møte våre kontaktpersoner i HR/personalressurser i Politidirektoratet sent i november dette året.

På dette møtet ga vi en muntlig presentasjon av foreløpige funn, og det ble ikke delt noe skriftlig notat med møtedeltagerne. Vi la vekt på at flere kilder hadde kommet med utsagn som måtte håndteres varsomt og med best mulig anonymisering, og nevnte at vi vurderte muligheten for å klausulere funnene inntil videre. Etter presentasjonen, da vi var på vei ut av Politidirektoratets lokaler, tok en av våre kontakter Ellingsen i armen og sa: «Jeg antar at dere skjønner at vi ikke kan forholde oss til dette uten å gjøre noe.» Vi tenkte at dette handlet om deres varslings-/handlingsplikt etter arbeidsmiljøloven § 4.3.

Deretter hørte vi ingenting fra Politidirektoratet. Men gradvis kom signaler fra våre kontakter i Vest. Vi skulle, ifølge informasjonen de hadde

fått, ha presentert en rapport om tilstandene i Vest for Politidirektoratet, og hovedfunnene fra denne rapporten hadde Politidirektoratet nå sendt til Vest politidistrikt som en e-post. Denne e-posten gikk sin rundgang i Vest, og det som sto der var både oppsiktsvekkende og galt, ble vi fortalt av de samme kontaktene. Referatet skulle rimeligvis vært forelagt oss først. Som en av våre sentrale kilder i Vest sa det: «Jeg tror aldri jeg skal forholde meg til forskere mer når jeg ser hva det kan medføre.» Dette er selvfølgelig en tilbakemelding som «svir», og den var medvirkende til at vi brukte mye tid og ressurser på å følge opp og begrense omfanget av skadene. Vi var i en vanskelig posisjon hva angår tilliten mellom oss og informantene, samtidig som vi mistet kontrollen over formidlingen av resultatene.

Vi begynte en jakt på denne e-posten, som altså skulle gå på rundgang i Vest. I Politidirektoratet var man lite villige til å gi ut det man omtalte som et fortrolig dokument, og som bare var sendt til noen få utvalgte innen ledelse og HR i Vest distrikt. Vi fortalte dem at dokumentet hadde nådd langt flere personer og miljøer i distriktet. Etter flere henvendelser, og ut på ettervinteren 2019, fikk vi sett e-posten fra Politidirektoratet til de utvalgte i Vest. Her var våre funn fullstendig misforstått på noen vitale punkter: Alt det problematiske vi hadde lagt vekt på ble presentert som å ha sitt utspring i «gutteklubben grei» og miljøet på Godvik. At de var et mannsfellesskap med ekskluderende trekk var så, men det var verken vårt inntrykk eller hva vi hadde presentert at de også skulle stå bak sjekkingen av B2-jentene eller ha en hovedrolle i alle utroskaps sakene og relasjonsproblematikken i Vest generelt. En oppryddingsrunde begynte.

Første opprydding skjedde hos Politidirektoratet. Vi stilte med daværende leder for forskningsavdelingen på Politihøgskolen, Politidirektoratet stilte med leder for HR-avdelingen. Sistnevnte «la seg flat», som det heter, og slik hun selv uttrykte det. Det hele berodde på misforståelser, og de var svært lei seg for at ikke referatet fra møtet hadde blitt sjekket med oss først. Vi kan tilføye at dette var en type erfaring vi knapt har opplevd som erfarne oppdragsforskere, for eksempel har kritiske funn i Forsvaret ikke blitt håndtert slik av oppdragsgivere.

Andre opprydding skulle skje i tre runder, og som tre forskjellige besøk i Bergen og Godvik utover ettervinteren og våren 2019. De to første rundene handlet om å rydde opp i misforståelser og roe gemyttene. Vi møtte de som arbeidet daglig i Godvik, toppledelsen og avdelingsledere og tillitsvalgte i distriktet. Vi måtte bruke lang tid på å fortelle om forskjellen mellom våre funn og de som Politidirektoratet hadde presentert, samt poengtere at vi

ikke hadde kjent til at Politidirektoratet hadde sendt noen e-post og enda mindre blitt gjort kjent med innholdet. Det var også svært viktig for oss å understreke at vi hadde behandlet våre kilder med full anonymitet. Vi tror vi klarte å gjenopprette tilliten, samtidig som dette ble en anledning til å formidle våre funn. I tillegg fikk vi ryddet opp i noen fakta<sup>187</sup> rundt forståelsen av arbeidet i miljøet i Godvik.

Det siste møtet i denne runden fant sted i april 2019. Da møtte vi hele ledergruppen i Vest distrikt, samt noen tillitsvalgte. Alvoret i situasjonen ble understreket: Her skulle det ryddes opp i den uønskede situasjonen i distriktet. Diskusjonen om uriktig formidling av våre resultater var avklart. Vi som forskere ble invitert til å være med som en slags aksjonsforskere eller følge-evaluatore. Dette takket vi ja til – med et forbehold om hva slags oppfølging distriktet egentlig hadde tenkt seg å gjennomføre, og hva slags rolle vi ville få i å utforme og følge opp tiltakene.<sup>188</sup>

Samtidig som vi var på våre oppklaringsbesøk i Bergen begynte flere historier om seksuelt maktmisbruk å komme fram. Dette var historier som gikk ut over det vi hadde hørt om hva jentene i B2 var utsatt for, og som vi tidligere i boka (kapittel 3) har omtalt der vi skriver om granskingsrapporten i Vest. Historiene stammet fra det operative miljøet og noen spesielle enheter der, og vel å merke ikke fra «gutteklubben grei» og miljøet i utrykningsenheten ellers. Historiene ble fortalt oss på steder utenom politiets lokaler, og gjerne der andre ikke hadde innsyn. Var det folk på vei dit vi satt, så kildene seg over skulderen. Det var tydelig at noen ville vi skulle få et mer helhetlig bilde av hva ukulturene i distriktet besto av.

## «Vest er verst»

At prosjektet fortsatte å utvikle seg, endret også vårt syn på forholdet mellom case-distriktet og resten av politiet. Nye data gjorde at vi ble usikre på hvor enestående funnene i Vest var.

Ellingsen ble ansatt som professor på Politihøgskolen høsten 2018. Ved flere anledninger har han presentert funn og perspektiver for kollegene der. Noen ganger har det vært mer uformelt «korridorssnakk», andre ganger

<sup>187</sup> De ledende på Godvik var særlig opptatt av at få egentlig arbeidet daglig på Godvik, at UEH var mye større enn Godvik og at «gatene» i øvingsmiljøet ikke var oppkalt etter noen av dem. Historien om disse gatene ble nevnt av mange som et eksempel på markeringen av sentrale personer i «gutteklubben grei».

<sup>188</sup> Ledelsen i Vest iverksatte flere tiltak uten å ta oss med i diskusjonen eller tilby oss finansiering. Det ble heller ikke iverksatt noen tiltak for å måle omfanget av den typen kulturer og hendelser som man ønsket å arbeide mot. Dette ønsket vi ikke å være med på videre.

som en presentasjon på interne seminarer. En vanlig kommentar har vært at det politidistriktet vi har vært i peker seg ut som en slags versting. Dette er et omdømme som stammer fra føljetongen rundt politivoldsakene i Bergen helt tilbake til 1980-tallet.<sup>189</sup> Tidligere Kripes-etterforsker og privatetterforsker Ola Thune har i tillegg skrevet boka *Byen vest for loven*, der han gjennomgår en serie saker som, slik han framstiller det, setter politiet i Bergen i et mindre godt lys.<sup>190</sup> Etter at boka til Thune kom ut har vi hatt «Monika-saken»,<sup>191</sup> som igjen førte til varsling og granskning. Bergenspolitiet – både politifolk og påtalemyndighet – kom ikke godt ut av etterfølgende granskninger, denne gang i regi av både Riksadvokaten og den anerkjente arbeidsrettsadvokaten Jan Fougner i advokatfirmaet Wiersholm.<sup>192</sup> Et nylig tilskudd til dette bildet kom med den såkalte «Osen-saken».<sup>193</sup> Også her er temaet uprofesjonell etterforskning preget av sendrektighet og overraskende prioriteringer.

Hvorvidt dette distriktets negative rykte er fortjent, skal ikke vi evaluere. Det som imidlertid ble gradvis klarere, er at distriktet ikke er enestående på de feltene vi omtaler, og særlig gjelder dette når det kommer til seksuell trakassering i forskjellige former. Hadde vi ikke fått andre inntrykk etter hvert, og oppsøkt nye kilder, kunne vi ha konkludert med at våre erfaringer skyldtes at vi hadde valgt et helt atypisk distrikt for våre feltstudier. Det ville for øvrig være bemerkelsesverdig om norsk politi hadde akseptert at et av de største politidistriktene i landet holdt seg med helt egne standarder og kulturer uten inngrep fra sentralt hold.

Samlet var dette starten på at prosjektet begynte å gå sine egne veier. Vi forutså ikke at Politidirektoratet ville orientere Vest distrikt på denne måten, og håndteringen ga opphav til oppklaringsrunder, men også til vesentlig informasjon som vi ikke hadde fått om vi hadde satt stopp på datainnsamlingen og kontakten med feltet etter feltperioden høsten 2018. At feltet ble forstyrret av tidlige funn og feiltråkk fra Politidirektoratet,

<sup>189</sup> Juristen Edvard Vogt og jusstudenten Gunnar Nordhus utga i 1981 boka *Volden og dens ofre*, der en hovedpåstand etter deres studier er at en overraskende stor andel av legebehandlede volds ofre hadde vært utsatt for politivold. Dette ledet til en lang prosess med offentlige granskninger, saker mot politi og deretter saker mot ofre for falsk forklaring. Siste innspill kom i 2019 (Kvam et al., 2019), der forfatterne beskylder Nordhus og Vogt (1981) for forskningsjuks og fabrikkering av data. Det fører for langt å gå videre i detalj her.

<sup>190</sup> Thune & Øijord 2016

<sup>191</sup> Dette er en sak med et dødsfall for en åtteårig jente, som av politiet i Bergen ble henlagt som selvmord. Den ble siden oppklart som drapssak, etter å ha blitt presentert i en bok (Schaefer, 2015) og i en ekstern granskning.

<sup>192</sup> Wiersholm 2015

<sup>193</sup> Berg & Gangdal 2022

førte til at fenomenene vi studerte avdekket seg selv som mer komplekse, spenningsfylte og alvorlige enn hva vi først fikk innsyn i. Klausulering av materialet ble også nærmest umulig siden Politidirektoratet hadde spredd så mange detaljer om vårt prosjekt innad i politiet.

## Presset om publisering

Høsten 2019 fikk vi press fra noen av våre informanter i Vest. Nå måtte vi snart publisere vår rapport! Den inneholdt antagelig mye viktig informasjon som måtte på bordet. Som forskere på et prosjekt fra NordForsk (eller for den saks skyld Norges forskningsråd eller på EU-forskningsmidler), blir vi ikke primært målt på hvor mange og lange rapporter vi skriver. Vi prøvde å overbevise om at det ville være verdt å vente på en artikkel fra prosjektet. Vi ville publisere i et fagfelleurdert tidsskrift, slik forventningen fra oppdragsgiverne er i denne typen forskning, men måtte etter press fra informanten innrømme at det fort kunne ta et års tid fra vi begynte å skrive til artikkelen var ute.

Vi ble enige om et kompromiss. Vi kunne skrive en kronikk i bladet Politiforum, som gis ut av Politiets Fellesforbund og når ut til alle i politiet. Slik ville vi bli lest både av interesserte politifolk og ledere i Vest, og av kolleger innen politiforskningen. Vi håpet på en god debatt. Mange av kollegene i forskningsavdelingen på Politihøgskolen bruker og brukte også dette organet for å få ting ut raskt og rett til målgruppene. Kronikken vår var ferdigskrevet i november 2019, men kom ikke på trykk før i januar året etter.

I ettertid ser vi at de prosessene som skjedde i denne perioden også var drevet fram av aktører i politiet i Vest. Miljøet rundt Godvik likte selvfølgelig og rimeligvis ikke omtalen de fikk i referatet fra Politidirektoratet. Det gjorde at vi måtte gå inn i en ny dialog med dem og mange andre aktører i Vest distrikt, samt i Politidirektoratet. Presset om å publisere noe skulle slik bli utgangspunktet for den videre gangen i prosjektet. Samtidig fikk vi flere indikasjoner fra mange hold på at Vest ikke nødvendigvis var verst, eller i det minste ikke alene om å ha uheldige trekk. En viktig lærdom for oss forskere var at kritisk forskning på et felt med sterke politiaktører ofte krever at man er villig til å gå i dialog med aktørene, men at det kan bli problematisk hvis man lar seg prege for mye av deres forståelser. Dette kan ligne på antropologiens klassiske forskerdilemma: Skal man gå tett på dem man forsker på, med en risiko for *going native* (eller bli en form for

«mikrofonstativ»), eller skal man holde større avstand og dermed risikere at man ikke skjønner aktørenes situasjon og handlingsverden?

## Granskingen i Vest

Kronikken vår kom på trykk 30. januar 2020 og gjorde at våre funn for alvor kom på dagsorden både i media, politiet og i deler av academia. Vi vil vie litt plass her til å omtale den, ettersom dette ble starten på den offentlige diskusjonen rundt forskningen. Hovedpunktene i kronikken er stort sett velkjente for de som har lest det foregående:

- «Gutteklubben grei» er et dyktig, homososialt lag med menn i utrykningsenheten som markerer seg med særegne uniformsdetaljer, egen bar og ved å trene på særlig skarpe oppdrag. Vi identifiserer en mannskultur og spør om dette er en form for subkultur som kan fungere ekskluderende.
- Noen kvinner opplever seg nærmest trakassert på trening. Det er også en humor og sjargong som er av det drøyeste laget, men som kulturen sier må tåles.
- I Vest distrikt generelt får vi høre om til dels godt voksne politimenn som legger seg etter kvinnelige studenter i praksis (B2-studentene), samt mange historier om utroskap og kompliserte relasjoner som gjør at informasjon og varsling ikke når fram. Mange politifolk er par (*cop couples*), noe som ytterligere kompliserer situasjonen.
- Det går vandrehistorier om hvor galt det kan gå med rene kvinnepatroljer.
- Til slutt spør vi oss om hvor særegent Vest distrikt egentlig er, og om de tiltakene man har satt i gang er for svake.

Politimester Kaare Songstad har vært leder i Vest distrikt siden 2016. Han tok umiddelbart til motmæle mot vår kronikk: «Vi i ledelsen har skjønnet alvoret for flere år siden og har lenge jobbet både for å fjerne uønsket adferd og kultur i et håp om at flere kvinner ville søke seg til UEH.»<sup>194</sup> Et hovedpoeng fra Songstads side var at vår (forskernes) kritikk mot «gutteklubben grei» var utdatert. Distriktet hadde sørget for at det ble ryddet opp i både baren, uniformsdetaljer med mer. Han mente også at vi hadde misforstått alvoret i distriktets oppryddingsarbeid generelt.

<sup>194</sup> Songstad 2020

Noen dager etter (4. februar 2020) imøtegikk vi innlegget til Songstad. Det viktigste poenget her var at vi understreket den delen av vår kritikk som pekte oppover og innover mot ledelsen i Vest distrikt. Vi savnet også at man tok fatt i metoo-problematikken knyttet til jentene i B2. Imøtegåelsen sto i Politiforum.<sup>195</sup>

Få dager etter våre innlegg i Politiforum gjorde politimester Songstad det som lett kan oppfattes som en helomvending. Han gikk bredt ut i Bergens Tidende 7. februar 2020 og erkjente metoo-problemer i politiet. «Vi har menn som gjør dumme handlinger», sa han til Vestlandets hovedavis, og formidlet videre at han arbeidet med å endre en usunn kultur i Vest politidistrikt. Det hører med til bildet at han også var opptatt av «ledere som gjør ukloke valg mot kvinner».

Dette skyldtes neppe (bare) vårt motinnlegg i Politiforum. Vi fikk kjennskap til, og det ble siden verifisert av en rapport fra distriktet,<sup>196</sup> at en rekke kilder blant politifolk i distriktet hadde vært hos politimesteren/ledelsen og lagt påtrykk på dem. Noen fortalte direkte om hva de selv hadde opplevd, andre meddelte hva de hadde observert eller blitt fortalt. Disse innspillene ble utgangspunktet for en gransking som vi har omtalt i kapittel 3. Dermed la vi grunnlag for en debatt som siden fikk oppfølging i form av videre undersøkelser og reaksjoner i politiet – noe vi også har omtalt i kapittel 3.

Kronikken vår ledet til en kommenterende kronikk fra Nina Jon, en annen forsker på Politihøgskolen.<sup>197</sup> Hennes hovedbudskap var at «der Ellingsen og Lilleaas' beskrivelse er entydig negativ, fant jeg et langt mer nyansert bilde».<sup>198</sup> Jons innspill, og diskusjonen som fulgte, drøftes seinere i dette kapitlet.

Publiseringen i Politiforum skapte altså ringvirkninger. Etter en viss motstand i startfasen, snudde ledelsen i Vest. Granskingen gjorde at fokus dreide seg mot seksuelt maktmisbruk, mens «gutteklubben grei» langt på vei ble «frikjent», som tidligere omtalt. Seksuell trakassering og seksuelt maktmisbruk kom mye mer i fokus enn den uheldige homososialiteten i miljøet rundt Godvik.

Ved å først publisere noen funn i Politiforum, gikk vi ut med foreløpige funn som ikke var kvalitetssikret av fagfeller etter normene for

<sup>195</sup> Ellingsen & Lilleaas 2020b

<sup>196</sup> Rastad et al. 2020. Rapporten er fylligere omtalt i kapittel 3.

<sup>197</sup> Jon 2020b

<sup>198</sup> Jon 2020b: andre avsnitt

fagfellevurdering. Vi hadde på det tidspunktet riktignok presentert våre funn i flere fora med fagfolk til stede, men ikke gått gjennom den vanlige vurderingsprosessen. Problemet med å gå ut som vi gjorde, var at vi risikerte å publisere funn som ikke var tilstrekkelig faglig gjennomarbeidet. Fordelen var på den andre siden at vi fikk reaksjoner fra «feltet» – noe som igjen ga oss to fortrinn:

- 1 Vi fikk en kvalitetssikring som bare praksisfeltet kunne gi, og på punkter som kanskje akademiske fagfeller lettere vil overse. Studien ble dypere og mer interessant. Dette ble en form for formidling med større aktualitet også.
- 2 Det ble igangsatt prosesser og reaksjoner som vi ellers ikke ville fått, og som kunne utdype eller korrigere våre perspektiver og funn. Men disse prosessene kunne også lede forskningen og oppmerksomheten på «avveier».

## Sensasjonelle nyheter og forskningsdebatt

Høsten 2020 gikk prosjektet over i en ny fase. Vi var klare med en vitenskapelig artikkel og opplevde sensasjonsoppslag i mediene som etter hvert gikk over i en forskningsdebatt. I denne neste delen vil vi nøste opp i de viktigste delene av debatten.

Fredag den 9. oktober 2020 var vi invitert til politidirektør Benedicte Bjørnland. Der la vi fram en PowerPoint-presentasjon som oppsummerte våre funn fra casestudien i Vest distrikt, og en del andre funn som noen uker seinere skulle presenteres i en artikkel i tidsskriftet *Søkelys på arbeidslivet*. Artikkelen var på dette tidspunktet ferdig levert til redaksjonen og godkjent etter å ha vært fagfellevurdert. Framstillingen i presentasjonen er den samme som tidligere hadde vært presentert på et internt forskningsseminar på Politihøgskolen<sup>199</sup> og for beredskapsavdelingen i Politidirektoratet.<sup>200</sup> Det meste av det vi fortalte var temaer i kronikken i januar 2020. Det klareste tillegget var presiseringen av at den seksuelle trakasseringen ikke kunne være noe særtrekk for Vest distrikt, samt vår kunnskap om

<sup>199</sup> Disse seminarene er primært beregnet på ansatte i forskningsavdelingen på PHS, men invitasjonen går også til andre ansatte. Vi er kjent med at det var en av disse eksterne som informerte videre om vår innledning.

<sup>200</sup> Vi kjenner også til at ansatte her informerte politidirektøren om vår innledning, og antar at dette var foranledningen til at vi ble invitert til politidirektøren.

«knulletorsdag». Sammen med direktør Bjørnland var hennes nestleder og en kommunikasjonsansvarlig.

Mandag den 12. oktober 2020 om kvelden la Bjørnland ut en nyhetsmelding på politi.no. Her presenteres flere av våre funn med temaet «knulletorsdag» som det mest iøynefallende og oppsiktsvekkende. Dagen etter var dette et hovedoppslag i nær sagt alle medier, og med Bjørnland og oss som hovedaktører. Vi var ikke klar over at Bjørnland skulle komme med noe medieutspill før noen timer før det ble lagt ut, og heller ikke hva innholdet skulle være. Temaet hadde betydelig mediefokus hele denne uka, og den seksuelle trakasseringen og særlig «knulletorsdag» fikk stor oppmerksomhet. Det homososiale miljøet rundt «gutteklubben grei» var det langt mindre interesse for. Igjen skjedde det en dreining mot det mest sensasjonelle. Utspillet fra Bjørnland inneholdt ikke feilgjengivelser av hva vi hadde presentert i møtet, men «knulletorsdag» fikk mer plass enn det vi har gitt fenomenet både i artikkelen og i de andre presentasjonene internt på Politihøgskolen og for beredskapsavdelingen i Politidirektoratet.

Politiforum, et fagblad eid av Politiets Fellesforbund, hadde i perioden etter politidirektørens utspill et par saker om våre funn som avstedkom lite debatt. Men den 21. desember 2020 endret dekningen karakter gjennom to større kritiske oppslag. Begge sakene inneholdt spørsmål fra Politiforum, og innspill fra forskere som hadde lest vår artikkel i *Søkelys på arbeidslivet*. Da kritikken kom, så vi klart at det var umulig å forholde seg til alt sammen; tre dager før juleferien ble vi bedt om å svare på 24 til dels svært kompliserte spørsmål. Vi så også risikoen for å skape nye konflikter mellom oss og kildene våre, fordi en del av spørsmålene egentlig bare kan besvares fullt ut ved å skrive på en måte som blottlegger kildene. Når man skal imøtegå en kritikk som dette er gode og gjennomtenkte formuleringer viktig.

Vi skal nå gjennomgå kritikken, selv om noen av svarene har vært behandlet tidligere i boka. Vi vil ikke svare punkt for punkt, men under mer overordnede temaer, slik at dette kan bli utgangspunkt for en god faglig debatt. Det første temaet vi vil ta opp går under overskriften kultur.

## **Kulturer og ukulturer – utvikling og avvikling**

Beskrivelsene våre av ulike kulturer og kulturelle uttrykk har skapt mye av oppmerksomheten og debatten. I analysen av funnene fra feltarbeidet i Vest i 2018 (kapittel 2) gjør vi rede for vår forståelse av noen kulturelterte begreper. Dette kommer vi også tilbake til seinere i dette kapitlet. Det

mest omtalte kulturelle uttrykket er den såkalte «knulletorsdagen», som altså betegner en festing i forbindelse med avslutningen av B3-leir, det vil si leir for tredjeårsstudenter, og der enkelte kan ha forventninger om at dette ender i seksuelt samkvem. Samkvemmet blir særlig problematisk hvis det skjer mellom instruktører eller veiledere og studenter på grunn av de førstnevntes overmakt, og da særlig knyttet til å gi referanser ved ansettelsesforhold i politiet.

Tilsynelatende hersker det enighet om at det i det minste har eksistert en slik betegnelse på avslutningsfesten for B3-leir. Det kommer fram av Politiforums egen omfangsundersøkelse<sup>201</sup> at rundt hundre av deres respondenter kjenner til denne betegnelsen. Med en svarprosent på 35 er det rimelig grunn til å regne med at det reelle antallet er høyere – antagelig mellom to og tre hundre. Vi kan vel heller ikke se bort fra at enkelte ikke ønsket å vise sin kunnskap om fenomenet. Videre har vi fått beskrevet fenomenet fra tre uavhengige kilder som alle må regnes som godt posisjonerte og som kan forventes å ha kunnskap om dette. Striden i Politiforum står om dette fenomenet er avskaffet eller ei, og om vi har løyet for Politidirektøren når vi ikke har sagt at det er avskaffet.

Denne påstanden krever at vi ser på fakta først. Politiforum skriver at det i vår artikkel i *Søkelys på arbeidslivet* kommer «frem at 'knulletorsdag' er en avskaffet 'tradisjon' knyttet til det tre ukers lange leiroppholdet for politistudentene på siste året». 21. desember 2020 omtalte Politiforum artikkelen vår videre slik:

I flere år – og ikke så mange år tilbake – hadde man rett før alle dro hjem et sosialt evenement kalt «knulletorsdag», der både studenter og instruktører deltok, og hvor alkoholinntaket var betydelig. Hendelsen ble varslet og kjent for rektor ved PHS som nedla forbud mot sosiale aktiviteter for både instruktører og studenter med alkohol i denne leiren», skriver Ellingsen og Lilleaas i artikkelen.<sup>202</sup>

Det stemmer at vi oppga at rektor nedla forbud. Det som Politiforum ikke har tatt med, er de to første linjene i det avsnittet i artikkelen som omtaler arrangementet, det starter slik: «Siden er vi blitt kjent med en angivelig avskaffet 'tradisjon' knyttet til B3 ...» Ordet *angivelig* er viktig her, og det ble brukt bevisst fra vår side. Når man bruker dette ordet forteller man leseren at man har fått høre at noe har skjedd, men at man tar forbehold

<sup>201</sup> Grindem & Inderhaug 2020

<sup>202</sup> Aarseth & Grindem 2020

om at dette utsagnet må stå for avsenders regning. I vårt tilfelle var også avsenderen i tvil om at dette hadde opphørt.

Det viktigste i denne sammenhengen er imidlertid to mer fundamentale og interessante spørsmål: Kan slike hendelser avskaffes – og innenfor et relativt kort tidsrom?<sup>203</sup> Kanskje, hvis man tenker strafferettslig og har tro på at forbud og sanksjoner vil gi umiddelbar etterlevelse, men neppe hvis man tenker politikultur eller kulturer og ukulturer generelt. Fenomenet «knulletorsdag» er først og fremst interessant når man ser på det som et utslag av uheldige kulturer. Spørsmålet kan – som omtalt tidligere – stilles motsatt: Finnes det noen annen viktig eksamenslignende hendelse (B3-leir) på andre utdanninger hvor man kunne finne på å kalle avslutningsfesten opp etter det forventede seksuelle samkvemmet mellom instruktører og studenter?

Og: Er det interessant om man har søkt å avskaffe dette? Finnes det ikke mange andre anledninger til maktskjevt seksuelt samkvem hvis det er denne typen handlinger noen ønsker å begå, og som de antagelig antar at det er aksept for? Våre svært sentrale kilder<sup>204</sup> reiste sågar tvil om at det lot seg gjøre å forhindre dette så lenge man ikke hadde full kontroll over hvor studenter og instruktører befant seg. Dette gjelder særlig på treningen i Stavern, der studenter og instruktører bor midt i byen, og med ordinære skjenkesteder i nærheten der man kan møtes og innlede «flørten».

Forskere som har studert forholdet mellom kulturelle fenomener og endring har populært uttrykt sammenfattet forholdet slik: «Culture eats strategy for breakfast.»<sup>205</sup> En artikkel som omhandler endringene i det norske politiet etter 22. juli, omtaler endringene som trengs som kultur- endringer. Med bakgrunn i nederlandske erfaringer mener man at en tidshorisont på ti–femten år er realistisk å påregne hvis man skal forvente full implementering av endringene.<sup>206</sup> Direktoratet for forvaltning og økonomistyring poengterer også i sin rapport at kulturendringer tar tid, og legger

<sup>203</sup> Pensjonert forskningsansvarlig ved politiutdanningen i Växjö i Sverige, Rolf Granér, er også intervjuet av Politiforum i anledning vår artikkel. Han er opptatt av at vi skulle ha tidfestet bedre når hendelsene som omtales har funnet sted. Vi søker å kommentere hans argumentasjon i dette avsnittet (Aarseth & Grindem, 2020).

<sup>204</sup> I tråd med vår bruk av institusjonell etnografi var dette kilder «oppover i linja» som vi oppsøkte for å få et tydeligere bilde av denne praksisen.

<sup>205</sup> Sitatet er tillagt den amerikanske organisasjonskonsulenten Peter Drucker. Se Bang (2023) for en mer nyansert og dokumentert gjennomgang av komplikasjonene ved å endre organisasjonskulturer.

<sup>206</sup> Glomseth & Aaserud 2012

samtidig vekt på at tiltak mot uønsket seksuell oppmerksomhet har og bør ha høy prioritet.<sup>207</sup>

Om man så slutter å bruke betegnelsen «knulletorsdag», vil mange av aktørene i politiet over lang tid ha arbeidet i en etat der mange har hatt relasjoner på tvers av maktforhold og særlig under fuktige arrangementer av denne typen. Skal vi tro at rektor på Politihøgskolen har en sterk nok posisjon til å avskaffe praksisen? Dette er helt åpenbart et langsiktig prosjekt, og vår og andres forskning på situasjonen i Forsvaret peker nettopp på at seksuell trakassering og maktmisbruk er fenomener som er vanskelige å motarbeide med umiddelbar suksess.<sup>208</sup> I 2023 ble generalmajor Elisabeth Michelsen satt inn som leder for Forsvarets avdeling for profesjon og kultur (APK). Navnet på enheten viser tydelig at man ønsker en kulturendring i Forsvaret, og Michelsen understreker det kulturelle aspektet ved de fleste anledninger, koblet til ønsket om tilsvarende verdiendringer.<sup>209</sup> Hun bruker her uttrykk som at trakasseringen har en «rotårsak» i en maskulin kultur, og nevner samtidig «tålekulturer» som gjør at trakasseringen ikke blir kjent. Hun trekker også fram hvordan trakassering mellom kolleger er skadelig for den gjensidige tilliten man må ha til mennesker man skal samarbeide med i kompliserte situasjoner – en parallell som har vært for lite diskutert i politiet.

Den andre uformelle kulturen vi har omtalt er «gutteklubben grei». Vårt perspektiv her er ikke først og fremst om denne «klubben» begår uønskede handlinger. Hovedpoenget i vår studie er at «klubbmedlemmene» avgir klare signaler om hvem som er best på det man arbeider med i den skarpe enden av operativt arbeid. «Klubben» består først og fremst av topprente menn som kan en del av teknikkene til perfektion. Det er mye samhandling innad i «gutteklubben», og folk møtes også på fritiden. For ytterligere å vise symboler på sin tilhørighet til et A-lag har man hatt særlige uniformsdetaljer, uniformsklær og en bar for de innvidde. Det er viktig for oss å framheve «gutteklubben» fordi den synes som en viktig kulturell årsak til at noen kvinner – og sikkert også noen menn – opplever at de har en B-status innenfor den skarpe enden av operativ polititjeneste. Vi viser for øvrig til kapittel 2, der vi gjengir hovedfunn fra feltarbeidet i Vest.

<sup>207</sup> Direktoratet for forvaltning og økonomistyring 2024

<sup>208</sup> Forsvaret har siden 2018 hatt jevnlige undersøkelser for å måle omfanget av seksuell trakassering med videre og kan ennå ikke vise til noen klart nedadgående trend.

<sup>209</sup> Bouhlou 2023; Michelsen 2022

De ytre tegnene på at dette er en selektert gruppe kan man for en stor del «avskaffe», men kan man avskaffe samholdet, perfektjonen og kjennskapet til hverandre og dette fellesskapets enighet om hvem som er gode nok til å ta del? Flere av dem er også i viktige formelle og uformelle posisjoner i UEH og det operative feltet ellers. Å dra på hytteturer for å trene på fritiden kan man neppe forby, ei heller om «klubbmedlemmer» for eksempel vil ha faste møter en kveld i måneden på et utested i Bergen – hvis de vil det. I tillegg til den skepsisen vi viser ovenfor, fikk vi også konkrete fortellinger om de store problemene som var forbundet med å rydde opp i denne kulturen da vi var på Godvik i 2018. Og fortellingene var ikke vandrehistorier fra mer perifere medlemmer av UEH. Dette har vi beskrevet i detalj og med sterke kilder i kapittelet om feltarbeidet i Vest (kapittel 2). Denne boka vil avrundes med en klar oppfordring om å se grundig på de kulturelle forankringene som ligger bak de fenomenene som vi beskriver. Her ligger kimen til et komplekst endringsarbeid som vil ta tid.

## Vårt håndverk med vekt på gjengivelse av kilder

I Politiforum ble vi kritisert av forskere og andre for å ha en uklar presentasjon av våre kilder og deres nærhet til de hendelsene eller fenomenene vi beskriver. Som beskrevet over ser vi «knulletorsdag» og «gutteklubben grei» som eksempler på kulturer i politiet som bidrar til å opprettholde maktskjeve strukturer. Men det er også i beskrivelsen av disse at vi har møtt mest motbør. Vi har vært nøye på å ha tilfredsstillende empirisk forankring for våre påstander om og beskrivelser av både «knulletorsdag» og «gutteklubben grei». I tråd med arbeidsmetoden vår (institusjonell etnografi), har vi startet på grunnplanet blant de «menige» medlemmene av utrykningsenheten av begge kjønn. Deretter har vi beveget oss oppover i politiorganisasjonen enten lokalt i Vest distrikt eller mer sentralt. Vi har også fått «sideblikk» fra mer spredte inntrykk fra andre distrikter. Når vi så har fått beskrevet en konsistent framstilling fra flere informanter i forskjellige posisjoner, og deretter får mye av den samme historien fra de som kan kalles de mest ansvarlige for å kjenne organisasjonen og håndtere situasjonen, da sier vi oss klare til å publisere dette som et funn. Vi hadde også kunnet publisere dette som en slags «vandrehistorie» (slik enkelte kritiserte oss for), men da hadde vi omtalt historien som akkurat det.

Å formidle det som kan være vandrehistorier kan imidlertid være av interesse.<sup>210</sup> Mange slike historier kan få status som «sosiale fakta» når de presenteres ofte nok. Og sosiale fakta skaper igjen grunnlag for konkrete handlinger. For eksempel: Når vi diskuterte rene kvinnepatroljer i politiet med politifolk i Vest (se kapittel 2) var det en historie som hadde status av en form for vandrehistorie som «alle hadde hørt». Den handlet, som tidligere beskrevet, om hvor galt det gikk når to kvinner rykket ut til et asylmottak, og fikk generell utsagnskraft i diskusjonene om hvordan den ideelle kjønns sammensetningen i en politipatrolje burde være.

Vi mener altså at vi har belegg fra mange og til dels autoritative hold når vi omtaler «knulletorsdag» og «gutteklubben grei». Samtidig må vi verne om kildene våre, og da i særdeleshet de «menige» politifolkene. Blant dem igjen er det særlig kvinnene som trenger anonymisering siden de er så vidt få og godt kjente for mange innen organisasjonen. Dette medvirker antagelig til at noen forskere oppfatter gjengivelsene våre som noe omtrentlige. Det er også grunnen til at vi ikke kan gå i detalj om statusen til de kvinnene vi intervjuet – slik Politiforum ønsket. Det er mulig vi kunne løst presentasjonen av våre informanter bedre, men da ville risikoen for identifikasjon økt proporsjonalt. Dette vil alltid være en avveining uten noen fasit for riktig valg. Vi vil imidlertid påpeke at vi har gjort ganske mye for å situere våre kilder – uten å utlevere dem. I artikkelen i *Søkelys på arbeidslivet* har vi for eksempel blant annet brukt disse beskrivelsene: «mer erfarne informanter», «erfaring og sentral plassering» og «politikvinne med lang ansiennitet i operativt miljø».<sup>211</sup> Noen har egne førstehånds-erfaringer: «Enkelte kvinner fortalte at de hadde opplevd instruktører som spesialbehandlet de som var damer, de lå på som et frimerke og kritiserte hvert minste skritt. For enkelte var dette selvopplevd.»<sup>212</sup>

Vi har hatt omfattende diskusjoner både oss imellom, og med andre forskere, om hvorvidt vi burde ha beskrevet et par av de sentrale kildene i større detalj og endog med konkret posisjon. I det siste tilfellet kunne vi like gjerne brukt navn.

<sup>210</sup> I en interessant artikkel viser Barland (2023) hvordan vandrehistorier er et element i politikulturen i oppfatningen av betydningen av å bære våpen. Se også Ekman (1999) om hvordan småprat mellom politifolk er mer styrende for politiets oppfatninger og atferd enn det de har lært i utdanningen eller tekster fra overordnet hold.

<sup>211</sup> Ellingsen & Lilleaas 2020c: 292, 294

<sup>212</sup> Ellingsen & Lilleaas 2020c: 293

## Kilder utenfor casedistriktet

I artiklene i Politiforum blir vi også kritisert for å innlemme kilder utenfor casedistriktet og/eller å ikke gjøre godt nok rede for disse kildene. La oss først ta dette med å innlemme slike kilder i det hele tatt. Dette har for oss to hovedbegrunnelser:

For det første er det i tråd med vår valgte metodikk (institusjonell etnografi) og dens «imperativ» om å følge linjer oppover og innover i sosiale systemer for å vise *ruling relations*, det vil si «styringsrelasjoner». Et viktig poeng her er å søke mer strukturelle faktorer som styrer politiets hverdagspraksis framfor å «henge ut» enkeltindivider blant yrkesutøverne. I vårt tilfelle betød det i første omgang å «forfølge» maktlinjene i Vest distrikt, dernest å se etter kilder innenfor og utenfor politiet som var maktposter eller observasjonsposter i forhold til hva som skjer i distriktet. For eksempel har Politihøgskolen et ansvar for hva som skjer i utdanningen av B2-studenter, både i form av kvaliteten på den opplæringen de får under praksisperioden, og i form av at de har en opplæring som skjer under etisk tilfredsstillende forhold.

For det andre ville vi gjerne vite noe om utsagnskraften til funnene vi gjorde i Vest distrikt. Uten å bekrefte eller benekte at Vest er unikt på noen felter, var vi interesserte i om det vi hadde blitt fortalt bare foregikk der. Dette har både en etisk og en faglig side. Vi hadde fått høre om etisk svært uheldige hendelser (forhold mellom B2-studenter og eldre overordnede, for eksempel), og det er av interesse om dette fenomenet i hovedsak er forbeholdt et av landets politidistrikter – noe det åpenbart ikke er. Vi ønsket derfor «å melde om» slike etisk uheldige hendelser. På det faglige plan er det også av interesse om det vi finner i Vest bare finnes der eller også i andre distrikter. Dette fikk vi nærmest tilfeldig vite i møte med studenter med lang politierfaring som Ellingsen underviste.

Når det gjelder spørsmålet om vi har gjort godt nok rede for disse kildene, er vi tilbake til det gjennomgående problemet rundt anonymisering: risikoen for bakveisidentifikasjon. Hvis vi for eksempel skal oppgi tid og sted for Ellingsens forelesninger, slik vi ble spurt om av Politiforum, vil noen lett kunne finne ut om lag hvem som deltok der. Ikke minst gjelder denne problematikken de som har kontaktet oss (og særlig Lilleaas) i etterkant, hvorav mange har fortalt om til dels svært grove tilfeller av seksualisert maktmisbruk (se kapittel 3). Flere av disse kildene har eksplisitt sagt at de har valgt å kontakte Lilleaas fordi hun er kvinne og ikke ansatt på

Politihøgskolen. Det var også helt uaktuelt for disse kildene å møte Lilleaas eller oss begge på Politihøgskolen – andre og mer nøytrale steder måtte velges.

## Etiske spørsmål og forskerens rolle

May-Len Skilbrei er professor i kriminologi ved Universitetet i Oslo og har også publisert flere titler om etikk i forskningen, i tillegg til at hun på dette tidspunktet (høsten 2020) var medlem av NESH (Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi). Hun var blant de forskerne som kritiserte metodikken vår – eller håndverket vårt, som hun kalte det, og som konsekvens reiste spørsmål om vi hadde empirisk grunnlag for påstandene våre.<sup>213</sup>

Vi har søkt å svare på denne kritikken i det foregående, både ved å vise hvordan vi har arbeidet med institusjonell etnografi og hvordan vi har situert kildene våre – i den grad det lar seg gjøre uten å ødelegge for muligheten til å anonymisere.

Vi skjønner noe av kritikken hennes: Vi har villet presentere to kulturelle fenomener, eller indikasjoner på disse (homososialitet og kjønstrakassering / seksuell trakassering og seksualisert maktmisbruk), innenfor rammen av en tidsskriftartikkel. Vi mener nok at det er noe problematisk med artikkelformatet hvis det ikke kan romme slike mer helhetlige tilnærminger. På den annen siden håper vi denne boka med sitt format kan tydeliggjøre hvordan vi har arbeidet og gjøre både funn og metodikk mer transparente.

Når vi analyserer materialet vårt, arbeider vi langs to linjer: For det første ordner vi empirien – både intervjuer og andre kilder (tekst) – tematisk. For det andre arbeider vi med å utvikle en forståelse av empirien som har tilstrekkelig styrke til å lansere de til dels svært kontroversielle funnene. Her befinner vi oss i skjæringspunktet mellom flere krav og faglige tilnærminger: juridisk holdbarhet, journalistisk etikk og samfunnsvitenskapelig dybde og holdbarhet. Vi forbereder oss på å få empiri og analyse publisert i media (derfor interessen for journalistisk etikk), vi søker å gardere oss i fall noen skulle ønske å prøve oss juridisk, og vi skal holde standarder for forskning som også gir aksept blant kolleger. Vi håper vi har bestått denne vanskelige oppgaven i boka, men ser klart problemene med å ha «ryggen fri» på alle disse punktene i en artikkel. Så er det et

<sup>213</sup> Aarseth & Grindem 2020

interessant spørsmål om det er oss og/eller artikkelformatet som ikke strekker til. Artikler som sjanger er importert fra real- og naturfagene, og søker tradisjonelt å isolere en problematikk og hypotesetesting med en presisjon som skal gi eksakte utfall i analysen. Dette er sjelden en helt optimal tilnærming i samfunnsfagene med deres krav til mer helhetlig analyse, og sjangeren blir kanskje særlig utfordret ved drøfting av kulturforståelser.

Skilbrei siteres også i Politiforum på «at det foregår overtramp i politiet, som i alle andre organisasjoner er det ingen tvil om».<sup>214</sup> Hun mener imidlertid at vi blander sammen rene overgrep og seksuelt samkvem med samtykke. Det er selvsagt to ulike fenomener, men også samkvem med samtykke er dypt problematisk når spørsmålet om overmakt (kapittel 3) er inne i bildet. Ansatte i politi- og lensmannsetaten blir av gode grunner avkrevd plettfri vandel, viktigst er at de skal forvalte loven og er gitt de mest betydelige fullmakter i fredstid til å bruke vold og andre tvangsmidler.

Det samme problemet med forståelse av politiet støter Skilbrei etter vår oppfatning på når hun heiser de daværende forskningsetiske retningslinjenes paragraf 16.<sup>215</sup> Den lød slik:

**16. Hensynet til andres verdier og handlingsmotive**

Forskeren skal ikke tillegge informanter og aktører irrasjonelle eller lite aktverdige motiver uten å kunne gi overbevisende dokumentasjon og begrunnelse. Forskeren skal vise respekt for verdier og holdninger hos forskningsdeltakerne, ikke minst når disse avviker fra det som er mest vanlig i storsamfunnet.

Denne paragrafen maner videre til forsiktighet og respekt særlig når man har med kulturer å gjøre som er ulike våre, og hvor personer ikke skal tillegges motiver de ikke behøver å ha. Er det slik at vi skal forstå politiet som en slags fremmed kultur med helt andre normsett og holdninger enn «våre»? Vi har vansker med å se hvilken relevans paragrafen har til kravet om samtykke som avgjørende i seksuelle relasjoner, når dette gjelder relasjoner med stor asymmetri i makt. I tillegg kommer altså at det stilles særlige krav til politifolks «skikkethet».

Skilbreis kritikk av vår framstilling av seksuelle samkvem i maktskjevne settinger kan eventuelt også forstås<sup>216</sup> i lys av hennes nylig utgitte kapittel

<sup>214</sup> Aarseth & Grindem 2020

<sup>215</sup> De nasjonale forskningsetiske komiteene 2016

<sup>216</sup> Det hører med til historien at redaktøren for det tidsskriftet der vi publiserte vår artikkel (*Søkelys på arbeidslivet*) inviterte Skilbrei til å utdype sine kommentarer til våre funn og metodikk. Dette er en foretrukken kanal for en akademisk diskusjon. Skilbrei avslo dessverre invitasjonen på grunn av tidsnød.

i en artikkelsamling om kvalitative metodeutfordringer i studier av profesjoner.<sup>217</sup> Denne artikkelen reiser spørsmål ved hvilke roller forskeren skal innta i møtet med forskningsfeltet. Her skriver hun om to prinsipielt forskjellige tilnærminger til det som oppfattes som sosiale problemer. Den ene og altfor vanlige tilnærmingen er for forskeren å ta på seg rollen som «problemløser». Skilbrei viser til eksempler knyttet til forskning på for eksempel prostitusjon og menneskehandel, hvor forskerne har tatt på seg oppdrag der de tar storsamfunnets og oppdragsgivers (det offentlige) perspektiver for gitt: Dette er onder som må bekjempes, hjelp oss å løse problemet. Skilbreis motsats er «problemstilleren». Hen tar et skritt tilbake og analyserer feltet med et perspektiv som i større grad er deltagerens. Aktuelle spørsmål er hvorfor de har gått inn i prostitusjon, eller brukt «menneskehandlere» for å få arbeid i et annet land? Hvilke utfordringer søker de å løse? Hvilke alternativer har de, og så videre.

Vi deler Skilbreis skepsis til å ensidig gå inn for «problemløserrollen» – i problemfelter som er svært mangefasettete, der straffereaksjoner kan være ønsket, og der noen av aktørene er svært utsatte. Vi skulle også gjerne hatt tilgang til de forskjellige aktørene i feltet og blitt kjent med deres forståelse av hvorfor de føler seg trakassert, eller utøver det som andre opplever som trakasserende handlinger. Den førstnevnte gruppen – «ofrene» – har vi hatt kontakt med, men også dette har vært vanskelig å oppnå. Gjerningspersonene har vi ikke fått i tale om deres rolle som de som trakasserer. Indirekte har vi skjont at mange ikke vil oppleve seg som å ha gjort en uønsket handling. De sier at eventuelle seksuelle handlinger ble gjort med samtykke, vitser og humor og fleip er noe man må tåle og så videre.

I tillegg til Skilbreis dikotomi, vil vi foreslå en tredje rolle som vi føler oss mer hjemme i: problemoppdageren. Riktignok hadde vi stilt et problem i utgangspunktet: Hvorfor var det så lav kvinneandel i utrykningsenhetene? Men vi hadde ikke trodd at dette med seksuell trakassering og seksualisert maktmisbruk (overmakt) var så omfattende i store deler av politiet, og av en slik karakter som vi etter hvert har sett konturene av.

Vår forståelse av det som skjer er snarere at det handler om at store deler av politiet og politiledelsen synes å ha sett en annen vei når det gjelder hva som skjer på fester, hytteturer og leirer. Som vi har vist har det ikke manglet på enkelthendelser som ligner på dem vi har fått rapporter om,

<sup>217</sup> Skilbrei 2024

både rettsvesenet og Spesialenheten har dokumentert mange forhold (noe vi har omtalt grundigere i kapittel 3). Slik har enkelte yngre politikvinner havnet i situasjoner der mannen i overmaktsposisjonen har det klare ansvaret, mens kvinnene lettere kan ha følt seg plassert inn i noe de ikke har overskuet konsekvensene av. Et annet poeng er at dette selvfølgelig ikke er en god måte å håndtere rekrutteringen av politifolk til operativt arbeid på.

De etiske retningslinjene Skilbrei viser til sier selvfølgelig også mye om anonymisering og vern av kilder. Det ligger oss tungt på hjertet. Like bekymringsfullt oppleves det når man får kjennskap til alvorlige hendelser som ikke framstår som enkeltstående. De forskningsetiske retningslinjenes paragraf 9 tilsier at man har en viss plikt til å avverge mulige lovbrudd. Vi har her sagt fra uten å peke ut konkrete gjerningspersoner, men altså gitt støtet til en granskning i Vest og til tre svært viktige omfangsundersøkelser som gir gode utgangspunkt for særlig forebyggende arbeid.

## Feil bilde av norsk politi?

Nina Jon er forskerkollega på Politihøgskolen og kommenterte som tidligere nevnt forskningen vår i en kronikk i Politiforum allerede i februar 2020. Her var hovedpoenget at «mine informanter forteller altså en helt annen historie enn den Ellingsen og Lilleaas presenterer».<sup>218</sup> Jon har selv intervjuet et utvalg som i all hovedsak inneholdt kvinner mens de var på et opptak for å bli medlemmer av utrykningsenheten, i tillegg til noen få kvinner som hadde erfaring fra IP3 eller IP4 (og som ikke var på opptaket).<sup>219</sup> Med unntak av en beskrivelse av noen menn i utrykningsenhetene som gjerne vil vise at de er «noe mer», gjengis hennes informanter slik:

Kort oppsummert formidler de at det å være kvinnelig IP4 i ordenstjenesten er fullstendig uproblematisk. «Helt uproblematisk!» og «Veldig fint!» var de spontane svarene på mitt spørsmål om hvordan de opplever å være kvinne i det operative politiet. Selv om jeg utfordret dem på dette, var de tydelige på sitt budskap. De hadde en klar opplevelse av å være likestilt sine yngre, mannlige kollegaer, og de rapporterte at kjønn i liten grad betyr noe i deres operative hverdag som IP4.<sup>220</sup>

<sup>218</sup> Jon 2020b

<sup>219</sup> Jon oppgir ikke eksakte antall informanter her

<sup>220</sup> Jon 2020b, utheving i original

Jon tar forbehold om at hun ikke har intervjuet noen fra Vest distrikt. Videre forklarer hun den positive og lite kjønnede samhandlingen blant annet med at vi gjennom lang tid har forholdt oss til et likestilt Norge der «forskning viser også at det for likestillingens sønner er viktigere å være snill enn sterk. I klasseromsforskning beskrives dagens gutter som følsomme, omsorgsfulle og deltakende».<sup>221</sup> Det er et empirisk spørsmål hvor likestilte unge menn er i dag, og hvilke holdninger de har på feltet. Bildet av de vernepliktige vi har møtt er i det minste svært sammensatt i så måte. Dette kommer vi tilbake til seinere i dette kapittelet.

Mer problematisk i denne sammenhengen er at Jon har informanter som i liten grad kan gi informasjon som berører vår empiri.

For det første er dette kvinner som er i ordinært politiarbeid som såkalt IP4. De er altså ikke en del av IP3 eller utrykningsenhetene. Våre informanter av begge kjønn er inne i en utrykningsenhet, og noen har vært det lenge.

For det andre er de fleste av Jons intervjuede kvinner i en posisjon der de gjerne vil oppnå medlemskap eller bli en del av kategorien IP3. Vi vil anta at det betyr noe for hvordan de omtaler den gruppen de gjerne vil bli en del av. Når Jon intervjuer dem, er de midt i en hektisk opptaksperiode der mye står på spill.

For det tredje er kvinnene enkeltrepresentanter for sine distrikt, og de blir bare intervjuet én gang av Jon. Vi måtte gjennom flere intervjuer med flere informanter av begge kjønn og i forskjellige posisjoner i samme distrikt før vi «skjønte hva som foregikk» i Vest. Mye av det mest kontroversielle vi fikk å vite om Vest, og siden om norsk politi mer generelt, skyldtes det som ble til flere års omgang med empiri fra gamle og nye kilder. Dette er også et klart utslag av vårt metodevalg – institusjonell etnografi.

I det siste innlegget i Politiforum om forskningen vår (4. februar 2021) skriver Jon og PHS-kollega Lundgaard at vi «beskriver det norske politiet som en mannsbastion med ekskluderende maskulinitetskulturer». De stiller videre spørsmålet: «Er det en god beskrivelse?» før de slår fast at de «mener denne forskningen skaper et unyansert bilde av etaten, og at den [forskningen] har flere problematiske sider».<sup>222</sup>

Ellingsen og Lilleaas forsvarer seg med at saken de belyser er så viktig at de metodiske problemene fremholdt av forskerne Skilbrei og Granér, samt Politiforums journalister,

<sup>221</sup> Jon 2020b

<sup>222</sup> Jon & Lundgaard 2021

ikke bør dominere debatten. I det godes tjeneste kan skade oppstå: Påstander om at politiet er en mannsbastion der kulturen gjennomsyres av seksualisert maktmisbruk rammer både etatens menn og kvinner, også de som verken representerer eller kjenner seg igjen i denne virkelighetsbeskrivelsen.

Påstandene innebærer en urimelig generalisering av mange allrighte, anstendige, moderne politimenn, vokst opp i likestillingslandet Norge.<sup>223</sup>

Dette er en nyansering som vi også har søkt å formidle:

En organisasjon kan ha flere mannskulturer som lever side om side, og i vår studie har vi identifisert maktstrukturer som støtter opp under idealene til Connells (2001) begrep hegemonisk maskulinitet. Denne forståelsen tar utgangspunkt i praksisformer som skaper kjønn gjennom prosesser av over- og underordning mellom kvinner og menn. [...] Kort oppsummert befinner vi oss i en tradisjonell mannsbastion hvor kvinner ønskes integrert også på menns kjerneområder. Vi analyserer kulturene innenfor denne mannsbastionen og spør om de kan være med på å forklare den lave kvinneandelen i politiets UEH-styrker.<sup>224</sup>

Enkelt sagt åpner vi altså for at politiet (selvfølgelig) kan ha mange mannskulturer. Ut fra vår opplevelse av «solidarisk maskulinitet» i Forsvaret,<sup>225</sup> hadde vi blant annet forventet flere menn som «sto opp for kvinner» som de opplevde som dyktige. Vi ser etter hva som potensielt kan forklare den lave kvinneandelen i utrykningsenheten, og vi bruker også hele tiden uttrykket «tradisjonell bastion» i tråd med at vi tidlig viser at politiet i sin helhet er i ferd med å nærme seg kjønnsbalanse.<sup>226</sup>

Et annet tema er av interesse å forfølge her, nemlig kulturers *kvantitet*, noe som også beskrives av Jon og Lundgaard over. Det gjør det på sin plass å minne om et av våre hovedpoenger, oppsummert slik i vår artikkel:

Ofte er det imidlertid slik at definisjonen av kulturen og antagelser om dens utbredelse er basert på kvantitet: Hvor mange slutter seg til avvikende verdier, avvikende handlinger og avvikende fellesskap? En slik forståelse kan lett neglisjere den avvikende kulturens (som regel negative) effekt på større enheter.

Fordi de færreste har holdninger eller atferd av denne typen, slår man seg til ro med at norsk politi (eller forsvar) sliter med noen relativt få gammeldage menn.

<sup>223</sup> Jon & Lundgaard 2021, utheving i original

<sup>224</sup> Ellingsen & Lilleaas 2020c: 288, 290

<sup>225</sup> Lilleaas og Ellingsen 2014

<sup>226</sup> Som tidligere nevnt er det imidlertid en svært skjev og kjønnet arbeidsdeling innad blant politiansatte.

Hovedkulturen er det imidlertid ikke noe galt med. Denne oppfatningen er problematisk hvis det ikke samtidig skjer en avstandtagen fra drivkreftene bak de såkalt råtne eplene, eller eplekassene.<sup>227</sup> Får de drive sin virksomhet uforstyrret vil mange kunne rammes. Samtidig oppfatter de som rammes det slik at de uheldige elementene har støtte. En type personer som spiller en nøkkelrolle er de såkalte «bystanders». De som står og ser på eller overhører eller vet at noe skjer som ikke burde skje. Men man vil ikke være «prippen», eller legge seg ut med de mest macho og antatt dyktigste gutta. Og kanskje er man redd for at egne uheldige handlinger skal kunne trekkes fram? Hvis ukulturen møtes med passivitet fra både ledere og kolleger blir det på mange måter en akseptert kultur.<sup>228</sup>

Jon og Lundgaard skriver at «det bør være enhver forskers store skrekk å få høre at ens informanter opplever å ikke ha blitt lyttet til når de kom med kontrasterende forståelser og opplevelser».<sup>229</sup> Vi regner også med at forskere som arbeider kritisk med sitt materiale vil kjenne igjen at kilder kan mene seg feil gjengitt. Følelsen kan skyldes at det kan være sterkt for informanter å se sine uttalelser på trykk, eller at man får reaksjoner fra omgivelsene. Våre transkriberte intervjuer forteller oss at vi har skrevet det våre informanter har fortalt oss. Så når det gjelder de etiske imperativer som forskningen har om behandlingen av kilder har vi vårt på det tørre. Når noen ikke vedstår seg sine utsagn kan det også forstås som en type bekreftelse av taushetskulturen i politiet. Noen ganger er det også en ren misforståelse: Den som føler seg feil gjengitt er ikke den vi gjengir.

Noen ganger kan det også være slik at vi som forskerne tilfører feltet nye forståelser som oppleves overraskende for de som står midt oppe i det.

## Flere politikulturer?

I etterkant av debatten i Politiforum er det kommet to andre publikasjoner vi ønsker å kommentere som del av denne debatten. Det foreløpig siste akademiske innspillet på dette feltet er en artikkel publisert i det

<sup>227</sup> Disse uttrykkene refererer til Punch (2003) sin analyse av uønsket atferd/kulturer i politiet alt etter omfang og kulturell forankring. Råtne epler peker på at en politibetjent er «morsk defekt», noe som kan smitte over på andre. Botemiddel er å fjerne dette «eplet». Råtten eplekasse peker mot politiorganisasjonen og lokale yrkeskulturforklaringer, mens råtne eplehager peker ut en grunnleggende systemsvikt som ikke bare rammer politiet (Finstad, 2025).

<sup>228</sup> Ellingsen & Lilleaas 2020c: 295–296

<sup>229</sup> Jon & Lundgaard 2021

prestisjetunge<sup>230</sup> tidsskriftet *British Journal of Criminology*.<sup>231</sup> Vi vil bruke litt plass på denne fordi den er en av få andre studier av kjønn og operativ politikultur i Norge, og fordi den gir et annet bilde enn forskningen vår. Den er derfor svært relevant for den faglige debatten. Artikkelen i det britiske tidsskriftet har dette abstractet:

This article is an empirical exploration of the role of gender in today's Norwegian police force. For this study, 21 emergency response officers were interviewed as part of an investigation into the role played by gender in operational police work. This study indicates that changes towards a more gender-equal Norwegian society, combined with general developments within the police at a time when the number of women in the police force has increased considerably, have led to female operational police officers finding that their gender is not a problem. The findings challenge earlier models of theorising and conceptualisation, and point to the need to avoid perpetuating notions that may needlessly limit policewomen's individual freedom and agency on account of their gender.<sup>232</sup>

Abstractet gir en serie med påstander som skal utdypes i artikkelen. Vi mener påstandene må betegnes som omdiskuterte, diskutabile eller kontroversielle. Et utgangspunkt for artikkelen er de 21 intervjuene med politifolk som Jon har lagt til grunn for både en tidligere artikkel og en kronikk i Politiforum (omtalt her på side 130 og 142). Med et par unntak er altså dette politifolk som var politibetjenter i patruljetjeneste (IP4) på intervju tidspunktet, men i en kontekst hvor de prøvde å bli tatt opp i utrykningsenhetene, det vil si å bli IP3. Det er altså ikke folk som har førstehåndserfaring som IP3 eller «emergency response officers» hun har intervjuet. Dette har vi omtalt ovenfor.

Det gis også to årsaksforklaringer på hvorfor kvinner (i egenskap av å være kvinner) nå skal ha det så godt som uproblematisk som politi i særlig den skarpe delen av operativt arbeid: at det har blitt stadig flere politi som er kvinner er den første. Som årsaksforklaring er dette problematisk av to grunner: Kvinneandelen i politiet generelt er stigende, som vi har omtalt før. Men i IP3 (altså utrykningsenhetene) er andelen fremdeles under ti prosent, både i 2023 og i 2018, da vi fikk de første tallene. Også

<sup>230</sup> Tidsskriftet er et såkalt nivå-2-tidsskrift i den norske listen for tidsskrifter. Det betyr at det i særlig grad er meritterende både i form av såkalte publiseringspoeng for forskningsinstitusjonen, og for forfatteren for eksempel ved søknad om opprykk eller ny stilling som forsker.

<sup>231</sup> Jon 2022

<sup>232</sup> Jon 2022: abstract

i IP4 stiger kvinneandelen svært sakte, og et estimat er at rundt 25–30 prosent av de som er godkjente som IP4 er kvinner, mens 17 prosent av de som jobber i patruljeseksjoner er kvinner.<sup>233</sup> Det er altså en klart kjønnet arbeidsdeling i politiet, og som vi har hevdet i kapittel 2: Vi mener å ha empirisk belegg for å beskrive en mer eller mindre uttalt motstand mot å gjøre kvinneandelen for høy i den mest prestisjefylte, operative delen av styrken (IP3). Det samme gjelder i enda høyere grad i IP1, altså Delta eller beredskapstroppen.<sup>234</sup>

Denne årsaksforklaringen er utbredt i en rekke ulike sammenhenger, men altså problematisk empirisk, og i tillegg fra et teoretisk synspunkt. Vi har i mange sammenhenger presentert diskursen mellom Kanter og Yoder,<sup>235</sup> der førstnevnte postulerer det samme som Jon: Stigende kvinneandeler vil gjøre kvinner mer likestilte i organisasjonen. Yoder på sin side peker mot analyser av sterke motkulturelle krefter som forpurrer muligheten til å gi kvinner lik posisjon, et funn som står sentralt også i vår analyse av homososialitet i utrykningsenheten i Vest.

Neste påstand er at den generelle likestillingsorienteringen i samfunnet er et utgangspunkt for at kvinner også i politiets operative del vil oppleve seg som likestilte. Vi og andre norske kilder har påpekt seksuell trakassering og maktmisbruk som indikatorer på det motsatte. Dette er posisjoner Jons artikkel ikke refererer til. Et ytterligere sentralt moment er at orienteringen mot likestilling er ulikt fordelt blant menn. Yngre menn er langt mindre likestillingsorienterte enn menn i alderen 30–35 år og oppover. Blant unge menn og kvinner er det også et påfallende sprik i likestillingsholdninger. Som en del av skolevalget blant ungdom på videregående skole i 2023, er det besvart en survey der et av spørsmålene var: «I de senere år er det lagt stor vekt på å skape likestilling mellom kvinner og menn. Vil du si at likestillingen bør føres videre, er den ført langt nok, er den ført for langt, eller har du ingen mening om denne saken?»

Blant jentene var det temmelig nøyaktig 75 prosent som mente likestillingen bør føres videre, mot 23 prosent blant guttene. Motsatt var det 24 prosent av guttene som mente likestillingen var ført for langt, mot 3 prosent blant jentene. Kjønnforskjellen er også entydig når de blir forevist svaralternativet «ført langt nok». Her krysser 35 prosent av guttene av for

<sup>233</sup> Ingrid Mæhre diskuterer dette i en artikkel i Politiforum, samt i sin masteravhandling (Mæhre, 2023b). Hun henter kvinneandelen i IP4 fra POD, mens andelen i patrulje er hennes eget estimat (Mæhre, 2023a).

<sup>234</sup> Andersen 2023

<sup>235</sup> Kanter 1977; Yoder 1991

dette, mot 12 prosent av jentene.<sup>236</sup> Det er ikke mange år fra besvarelsen av denne surveyen til noen av disse guttene og jentene begynner sin utdanning på Politihøgskolen.

Den siste påstanden er at vi må endre oppfatning av kvinners rolle i politiet slik at vi ikke stivner i holdninger som er med på å redusere kvinners handlingsrom og selvoppfatning som politi. Hvem er «vi»? Betyr det oss forskere som presenterer mindre positive forståelser av kvinners rolle i politiet? Det ville kreve at vi neglisjerte alle de funn som denne boka formidler både fra egen og andres empiri. Det ville også innebære at vi forskere har et større ansvar enn de politiansatte i arbeidet med å gjøre politiet til en kjønnslikestilt organisasjon. Det innebærer i så fall at vi tillegges en innflytelse som vi i liten grad opplever å ha. Påstanden finner vi også igjen i en rapport fra Politihøgskolen,<sup>237</sup> se også seinere i dette kapittelet.

Jon skriver i avslutningen av artikkelen:

Are the findings of this study 'too good to be true'? We need, of course, further research to establish whether the current findings apply also to policewomen who get on less well with operational police work than the subjects of this research do, and to those who choose a career path outside the operational parts of policing. Those women may feel more exposed around their colleagues.<sup>238</sup>

I artikkelens referanseliste er det ikke henvist til verken Politidirektoratet/Rambølls omfangsstudie av seksuell trakassering – eller til vår studie publisert i *Søkelys på arbeidslivet*. Jon har dermed en manglende tilnærming til selvsagte kilder<sup>239</sup> som kunne utdypet bildet. Vi er enige i at de økende kvinneandelene i politiet burde kunne gi utgangspunkt for bilder av norsk politi som mer likestilt, og også med en kultur som fremmer kvinner som deltakere i den skarpeste enden av den operative delen, samt som gjør at ingen skal føle seg som sexobjekt på jobb. Vi er sikre på at slike arenaer finnes i politiet, men vi har dessverre sett for mye av det negative til å kunne konkludere slik Jon gjør. Vi tviler (som argumentert tidligere) på at hennes informanter har en utsagnskraft som er god nok særlig når det gjelder den

<sup>236</sup> Surveybanken 2023

<sup>237</sup> Pedersen et al. 2023

<sup>238</sup> Jon 2022: 1565

<sup>239</sup> Jons artikkel ble publisert i november 2021 som *advance access publication*. Vår artikkel og PODs/Rambølls første omfangsundersøkelse kom i desember 2020, det vil si nær ett år tidligere. Det har altså vært rom for å trekke på disse to kildene.

skarpeste delen av det operative politiarbeidet, fordi nesten ingen av dem på intervjuutidspunktet var en del av utrykningsenhetene.

Et tilleggsproblem med Jons publiseringer fra sitt materiale er at bildet av kulturen i utrykningsenhetene blir presentert på ulike måter og med forskjellige fortegn i artikler som er basert på den samme empirien. Før presentasjonen i *The British Journal of Criminology* hadde hun en artikkel i *Nordic Journal of Studies in Policing*.<sup>240</sup> Her presenteres et annet og mer nyansert bilde av det hennes informanter ser av UEH-kulturen – sett utenfra eller nedenfra. Vi gjengir noe av artikkelen for å vise at avstanden mellom vår og Jons presentasjon ikke er så stor, og at også Jons informanter ser denne typen kultur som potensielt ekskluderende i sin funksjon:

Ut fra informantenes fortellinger ser det ut til å være store lokale variasjoner i hva som preger kulturen i de ulike UEH-lagene rundt i landet. Kulturen i enkelte UEH-lag ser ut til å knytte seg tettere til den tradisjonelt negative beskrivelsen av politikulturen.<sup>241</sup>

Kulturene som omtales er preget av «cowboymaskulinitet» og machokultur og dyrking av seg selv som en elite, og at «slik kultur avholder kvinner fra å søke seg inn». Jon oppsummerer: «Å nedjustere en mannssjåvinistisk holdning og iscenesettelse av seg selv som en tøff, kul og selektert elite vil trolig være et vesentlig bidrag for å øke rekrutteringen.»<sup>242</sup> Avslutningsvis er hun opptatt av å nyansere bildet:

Samtidig er det viktig å understreke at dette på ingen måte er den eneste fortellingen om kulturen i UEH-lagene. Tvert imot ser en slik negativ kultur ut til å gjelde et mindretall av distriktene. Inntrykket informantene formidler er altså at det er store lokale variasjoner i kulturen som preger UEH-lagene.<sup>243</sup>

Vi gjengir dette utdraget fordi vi ønsker å komme vekk fra skyttergravene og inn i en fruktbar faglig diskusjon. La oss ta utgangspunkt i en empiri som er sammensatt. Det som står fast er at kvinneandelen i utrykningsenhetene eller IP3 er lav og har vært det lenge, og at det faktisk finnes UEH-kulturer der det klassiske, nærmest ekstreme, maskuline dyrkes på en måte som gjør at mange kvinner ikke vil dit. En av Jons informanter viser også at en del av de kvinnene som kommer inn i utrykningsenhetene

<sup>240</sup> Jon 2020a

<sup>241</sup> Jon 2020a: 209

<sup>242</sup> Jon 2020a: 209

<sup>243</sup> Jon 2020a: 209–210

blir slike som dyrker det macho-pregede aller mest, for å tilpasse seg den tradisjonelle mannsbastionen.

På den annen side er det helt opplagt mange ålreite menn i politiet. Vi har truffet dem selv, selvfølgelig, og vi finner også flere menn blant dem som klarest uttaler at de vil ha slutt på trakasseringen og det seksuelle maktmisbruket. Noen menn er også særlig tydelige på at det må være plass til folk som gjør det «godt nok» også i utrykningsenheten, og som ikke har den perfeksjonismen som assosieres med «gutteklubben grei» (kapittel 2). Antagelig fordi de ser det samme som oss: Vi trenger et politi som tar vare på og gjør plass til alle de kvinnene som har søkt og søker seg inn. Men da kan vi ikke underkommunisere de betydelige problemene som finnes. Vi risikerer å kaste mange dyktige unge kvinner «for ulvene», slik en av våre lederkilder uttrykte det i kapittel 2.

Etter publisering av denne artikkelen i *British Journal of Criminology* ble Jon intervjuet i Kilden nettsted for kjønnsforskning.<sup>244</sup> Hun blir kommentert av Christin Thea Wathne ved Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet. Wathne roser artikkelen fordi den får fram alt det positive som har skjedd siden kvinner fikk patruljere som politi i 1958, en utvikling Wathne har skrevet om tidligere.<sup>245</sup> Hun påpeker imidlertid at våre funn (Ellingsen & Lilleaas 2020c) burde vært tatt med for å nyansere bildet.

Til dette svarer Jon at hun er opptatt av positiv sosiologi og ikke bare å lete etter det negative i en ellers positiv utvikling. Positiv sosiologi er presentert i Norge av Gunnar Aakvaag, og er av ham også definert som en komplementær motsats til den (dominerende) kritiske sosiologien.<sup>246</sup> Denne komplementariteten er vanskelig å finne i artikkelen til Jon.<sup>247</sup> Når vi for eksempel diskuterer kvinners yrkesdeltagelse generelt, er det lett å se at man må ta med i analysen at den har vært kraftig økende i de siste tiårene, og at nivået er svært høyt i internasjonal sammenheng. I den sammenhengen vi og Jon diskuterer, kan anvendelsen av positiv sosiologi gi risiko for direkte skadelige konsekvenser. Også i politiet har den kvinnelige yrkesdeltagelsen økt markert, noe som isolert sett er positivt. Det problematiske ligger i at for mange av de samme kvinnene opplever kjønstrakassering, seksuell trakassering og misbruk av overmakt. Dette er såpass betydelige arbeidsmiljøproblemer at de ikke kan underkommuniseres.

<sup>244</sup> Hartvedt 2022

<sup>245</sup> Wathne 2016

<sup>246</sup> Aakvaag 2018

<sup>247</sup> Jon 2022

## Hva er skadelige narrativer?

Avslutningsvis vil vi se på en forskningsrapport fra Politihøgskolen som gjengir vår forskning og kritikken mot denne.<sup>248</sup> Rapporten handler egentlig om politiets arbeid mot seksuell trakassering, men først i rapporten redegjøres det for foreliggende forskning og undersøkelser knyttet til temaet i Norge. Vi er omtalt over fire sider. På de to første sidene omtales våre funn og presentasjoner, de to neste sidene er i sin helhet viet kritikken mot oss, med vekt på det vi har gjengitt fra Politiforum tidligere i dette kapitlet. Dette gjelder uttalelser fra politifolk i Vest distrikt, samt forskerne Skilbrei, Granér, Jon og Lundgaard. Gjengivelsen er i hovedsak deskriptiv, og inneholder ingen referanser til eller gjennomgang av det motsvaret vi gav til denne kritikken i Politiforum.<sup>249</sup> I tillegg er Jons forskning gitt mye plass. Omtalen av forskningen vår oppsummeres slik:

Debatten har videre vist at fortellinger og narrativ kan bli hengende og gjenfortalt over lang tid innad i politiet til tross for at et flertall av politiansatte avviser at innholdet i fortellingene har vært frekvent eller fortsatt gjelder. Et narrativ og bruk av humor kan virke positivt ved å binde ansatte sammen («galgenhumor») eller negativt ved å stenge noen ute.<sup>250</sup> Når fortellinger låser oppfatninger av organisasjonen som ikke nødvendigvis lenger er gjeldende kan de imidlertid virke mot sin hensikt. Derfor er det viktig å påse at forskningsfunn fremstilles transparent.<sup>251</sup>

Vi tolker forfatterne slik at narrative og fortellingen de omtaler også viser til hva vi har skrevet om «gutteklubben grei», «knulletorsdag» og kanskje også den seksualiserte maktmisbruken som ble avdekket gjennom granskingen i Vest (se kapittel 3).

Teksten over har en fotnote som er interessant:

Det samme viste funnene fra «Mangfold i utdanning og etat», da om særskilt inntak og ansatte med innvandringsbakgrunn. Fortellingene om at politiansatte i dag møtes med spørsmål om hen er kommet inn på «særskilt» til tross for at ordningen ble avskaffet i 2012 (Egge & Ganapathy, under utarbeidelse).<sup>252</sup>

<sup>248</sup> Pedersen et al. 2023

<sup>249</sup> Ellingsen & Lilleaas 2021

<sup>250</sup> Her viser forfatterne til tre bidrag: Gabriel 2004, Granér 2014 og Leirvik 2022.

<sup>251</sup> Pedersen et al. 2023: 19. Her viser forfatterne til en publikasjon fra prosjektet «Mangfold i utdanning og etat» (Egge & Ganapathy, den gang under utarbeidelse, publisert 2024)

<sup>252</sup> Pedersen et al. 2023: 19, fotnote 52

Publikasjonen det vises til (Egge og Ganapathy) er nå utgitt.<sup>253</sup> Her gjennomgås blant annet en serie tiltak som ble gjennomført i perioden 2006–2011 for å øke mangfoldet blant politistudentene. Disse tiltakene ble både av politistudenter med etnisk norsk bakgrunn, og blant flere i politiet ellers, opplevd som en kvotering av innvandrere inn i utdanningen og politiet. Tiltakene ga en rekke uintenderte og negative utslag, ikke minst for de aktuelle studentene.<sup>254</sup> Siden har man søkt å øke antallet studenter med innvandrerbakgrunn med andre midler, mens narrativet om kvotering altså henger ved.

Sammenligningen mellom dette narrativet og våre funn av kulturelle uttrykk eller kulturer («knulletorsdag» og «gutteklubben grei») halter på mange punkter. For det første var det en offisiell og intendert politikk å innføre den aktuelle særordningen. Dette har selvfølgelig aldri vært situasjonen for de to fenomenene vi beskriver. For det andre er en særordning noe man kan avskaffe med et pennestrøk, etter 2012 er slike særhensyn illegitime i opptaket til Politihøgskolen. Som vi har argumentert grundig for tidligere: Ingen av våre to fenomener kan «avskaffes» på denne måten. De kan motarbeides, men det er noe ganske annet.

Like fullt er narrativet om kvotering av personer med innvandrerbakgrunn interessant nettopp som en vandrehistorie, der det underliggende budskapet er at mangfold i politiet bare kan oppnås med særtiltak for de som ikke når opp. Akkurat som vi i kapittel 2 finner at mange kvinner behandles trakasserende fordi de ikke passer helt inn i manges bilde av den skarpe operative politimannen, blir en innvandrer forstått som en person som per definisjon ikke kan nå opp. På samme måte ser man ikke bakgrunn som kvinne eller innvandrer som noe som kan peke på ressurser som kan komme både den enkelte politi og etaten til gode.

En side ved disse narrativene som ikke tas opp hos Egge og Ganapathy er at de ansvarlige for tiltakene neppe kan ha tatt inn over seg at man faktisk hadde (og har?) politifolk og studenter som ikke er opptatt av mangfold, men snarere ser det som en trussel. En av våre lederinformanter i Vest gjengitt i kapittel 2 bruker betegnelsen «å kaste jentene for ulvene», noe som peker tilbake til ansvarlige ledere i politiets ansvar for å ha innsikt i holdninger og atferd i egen organisasjon.

---

<sup>253</sup> Egge & Ganapathy 2024

<sup>254</sup> For ordens skyld: Egge og Ganapathy uttaler seg ikke om vår forskning.

Oppsummert er denne gjennomgangen og oppsummeringen interessant av flere grunner:

- Kritikken av vår forskning – eksplisitt og implisitt og uten vurdering av kildene – blir til en form for etablert sannhet om våre undersøkelses svakheter, uten at vårt publiserte motsvar er tatt hensyn til.
- Dermed får de gjengivelsene vi gir av ukulturer status som utdaterte. Dette kan igjen påvirke arbeidet mot seksuell trakassering i politiet. Hvis man virkelig tror at ukulturer og subkulturer så lett lar seg avskaffe, kan man risikere å ikke adressere de mest seiglivede utfordringene i endringsarbeid i organisasjoner.
- I stedet snur man dette på hodet og gir de påståtte formidlerne av narrativer (oss) et ansvar for å låse oppfatninger av politiet og slik virke mot sin hensikt. Er det slik at vi sinker arbeidet mot seksuell trakassering?

Vi har i flere sammenhenger diskutert oss forfattere imellom og med eksterne kommentatorer om debatten i Politiforum var «historie», noe uaktuelt som vi ikke behøvde å diskutere i noen særlig detalj og omfang. Den foregikk i 2020 og 2021, hvem interesserer seg for det nå? Men dersom denne debatten har skapt et narrativ om svakheter ved forskningen vår, som stadig undergraver funnene om ukulturer, så mener vi en gjennomgang av bakgrunn og narrativ har opplagt og aktuell relevans for både politiet og politiforskning.

Det er et betydelig problem at en rapport om endringsarbeid og virkningen av slikt arbeid i så stor grad nedtoner det vi har funnet av ukulturer i politiet. Dette gjør at vi må gå dypere inn i hva som er kulturer og ukulturer i politiet. Her vil vi støtte oss på Finstad, som sier at det finnes mange kulturer i politiet og at de kan leve side om side.<sup>255</sup> Den eneste fellesnevner Finstad (2025) finner er taushetskulturen, og den er kanskje nøkkelen til å forstå at «gutteklubben grei» og «knulletorsdagen» kan eksistere ved siden av ellers gode arbeidsmiljøer der menn og kvinner jobber godt og tillitsfullt sammen.

Et hovedpoeng kan være at «gutteklubben» er et eksempel på subkulturer som sameksisterer med en mer utbredt kultur med taushet og kameraderi i politiet. Dersom etaten må nedkjempe denne typen ukulturer før den kan lykkes i arbeidet med å bekjempe seksuell trakassering,

<sup>255</sup> Finstad 2018: kapittel 5, 2025

vil kampen mot seksuell trakassering i politiet ta lang tid, og arbeidet må innrettes med et tilsvarende langsiktig og dyptpløyende perspektiv.

## Etatsforskning – noen innspill

Både vår og andres forskning har vist at politifolk som «forskningsobjekter» ofte og i større grad enn mindre ressurssterke aktører har egne strategier og forståelser av hvordan feltet skal forstås, og implisitt hvordan vi som forskere skal forstå det. Svært mye metodologi i samfunnsfagernes kvalitative tilnærminger har som utgangspunkt at forskeren er en vesentlig sterkere part enn informanten. Vi bør stille spørsmål om hvorvidt dette alltid er tilfellet, og om situasjoner med større maktlikhet i stor nok grad er tatt inn i etiske og metodiske retningslinjer for forskning. Politifolk skal selvfølgelig ha rettigheter som informanter, men retningslinjer bør avspeile graden av likhet i styrke mellom forsker og informant.

Vi er også opptatt av forskernes rolle som innsidere eller utsidere. Den danske politiforskeren Lars Holmberg tar i en artikkel for seg utviklingen i nordisk politiforskning og særlig de utfordringer denne forskningen står overfor.<sup>256</sup> Han konstaterer at det meste av litteraturen kommer fra Norge og Sverige, etterlyser forskning som i større grad er kritisk, og peker på noen hindre for en slik forskning. For det første har forskningsetiske regler gjort det vanskeligere å gjennomføre observasjonsstudier av politiet, den såkalte bakseteforskningen. For det andre omtaler han forskerne som «indlejret» av politiet – og her bruker han Norge som eksempel: Han viser til et tett samarbeid mellom Politihøgskolen og Politidirektoratet og peker på hvordan den norske politiforskningen er sterkt knyttet til Politihøgskolen. For det tredje er man i økende grad evidensbaserte: «Hva virker?» er et spørsmål som opptar politimyndighetene, og dermed også i stadig større grad forskerne.

Asbjørn Rachlew har i en innledning på en forskningskonferanse på Politihøgskolen i 2010 beskrevet hvordan det er å forske på sine egne.<sup>257</sup> Dette er en rolle som mange av forskerne på Politihøgskolen kommer i. En betydelig del av forskningen her er initiert av Politidirektoratet, slik Holmberg beskriver. Dette kan gi opplevde eller reelle føringer på hva

<sup>256</sup> Holmberg 2014

<sup>257</sup> Rachlew 2010

som ønskes rapportert og selvfølgelig hvilke problemstillinger man ønsker diskutert.

Vi forfattere har selv betydelig erfaring som oppdragsforskere, også med en rekke andre oppdragsgivere, og kjenner igjen problemstillingene. Samtidig vil det å være engasjert av ledelsen i en etat også åpne dører. Mange prosjekter i etater med begrensede muligheter til innsyn er blitt kompliserte eller umulige å gjennomføre, fordi man ikke har et mandat fra en oppdragsgiver som også er i en maktposisjon overfor de som skal intervjues eller observeres.

Politihøgskolens forskere er i stor grad insidere fordi vi henter vår lønn fra politi- og lensmannsetaten. Administrativt hører Politihøgskolen inn under Justisdepartementet og Politidirektoratet, i motsetning til de fleste andre høyskoler og universiteter som er knyttet til Kunnskapsdepartementet. Vi sitter også i samme kantine som for eksempel instruktører ved Politihøgskolen, og flere forskere vil ha erfaring fra påtalemyndigheten. De som kommer aller tettest på politifolk er de tidligere nevnte bakseteforskerne.

For egen del tror vi det er viktig også å se på forskeres forventninger, noe vi kan illustrere med forskningsarbeidet vi gjorde i det norske Forsvaret og særlig i perioden 2011–2014. Den ene av oss (Ellingsen) hadde mange års erfaring fra noe av grunnplanet i norsk forsvar – Heimevernet. Fram til rundt 2000 ble han jevnlig innkalt til kontortjeneste her. Hans inntrykk av kjønnsstereotyper, trakassering og manglende dynamikk i organisasjonen, gjorde det vanskelig å forestille seg at han allerede i 2012 skulle møte et Forsvar der jentene (stor)trivdes, gutter og jenter bodde på fellesrom, og hvor ledelsen virket svært kompetent der hvor vi hadde vår casestudie. Dette skapte en kraftig omstillingsprosess. Vi måtte først tvile oss fram til hva som egentlig skjedde, og bli trygge på at våre inntrykk stemte. Var det virkelig slik at fellesrom kunne dempe den seksuelle trakasseringen? I etterkant ser vi at vi nok har oversett en del av de betingelsene som må være til stede for at jenter får aksept som medlemmer i både fellesrom og militære lag. De må akseptere guttas humor,<sup>258</sup> de må akseptere å være en minoritet både på rommet og i teamet, samt være forsiktige med å innta de mest attraktive posisjonene som lagførere. Jenter får oftest rollen som «medics» – altså sanitetsansvarlige.<sup>259</sup>

<sup>258</sup> Lilleaas et al. 2020

<sup>259</sup> Ellingsen et al. 2023

## Innspill til videre forskning og tiltak i etaten

Vi tar her utgangspunkt i tre erkjennelser: Det finnes fremdeles en maskulinitetskultur i deler av politiet som insisterer på at viktige deler av politiet er menns domene. Det eksisterer et altfor stort omfang av trakassering og seksualisert maktmisbruk i etaten. Her ligger forankringen både i uheldige maskulinitetskulturer, men også i taushets- og tålekultur. Og forskere må erkjenne at (kritisk) forskning på politiet innebærer å møte en helt annen motstand enn når man skal tilnærme seg klassiske ressursvake grupper som vi så ofte gjør til forskningsobjekter.

Vi må rette inn forskning og tiltak slik at kvinner skal være trygge på at politiet er en arbeidsplass der man slipper alt fra kjønstrakassering til grove seksuelle overgrep – slik omfangsundersøkelsene og vår forskning viser at det ikke er i dag. Dette gjelder særlig blant studenter, midlertidig ansatte og de som er i operativt arbeid. Både tiltakene og forskningen kunne være et samarbeidende og komparativt prosjekt med Forsvaret. Både tiltak og forskningens grunnlag må være tydeligere på at dette ikke «bare» er et krav til yrkesetikk, men like mye handler om samhold som en ekstremt viktig faktor for å skape godt samarbeid om sikkerhetsoppgaver både i politiet og i Forsvaret. Samhold er igjen bygget på tillit, og det handler om mer enn å kunne løfte tunge kolleger utenfor faresituasjoner. Det vi har nevnt hittil handler om mer *defensive* tilnærminger der man tilstreber allmenne standarder for et godt arbeidsmiljø.

En mer *offensiv* forskning, koblet til tilsvarende tiltak, kan ha som utgangspunkt en åpen og ikke forutinntatt diskusjon av hva kvinner bidrar og kan bidra med i politiet, og hva som skal til for bedre å utnytte denne arbeidskraften. Satsingen vil også være å bringe inn nye forskningskrefter som i større grad har en outsiderposisjon til feltet. Dette vil igjen medføre åpne utlysninger. Mindre evalueringsprosjekter bør utlyses åpent i stedet for å tildeles til Politihøgskolen. Aktører som Norges forskningsråd og NordForsk kan legge til rette for åpne utlysninger der programutvalg og forskere selv i større grad definerer problemstillingene. Også her er det mye å hente fra komparative studier med blick på både forsvar og politi, og lignende etater som for eksempel brannvesenet.

# Epilog: Tallenes tale og nye mål for utrykningsenhetene

På slutten av dette prosjektet har vi fått hjelp av Politihøgskolen og Politidirektoratet med å finne tallene for medlemmer av utrykningsenhetene i 2023, altså fem år etter at vi begynte vår studie. Vi fikk også tallene for antallet politi som hadde søkt om opptak i utrykningsenhetene for hvert år siden 2018, hvor mange som hadde bestått prøvene, og kjønnsfordelingen for begge kategorier. Tallene for opptaksprosessen viser at andelen kvinner som søker opptak i disse årene i snitt ligger på 17 prosent, noe som over tid tilsier at kvinneandelen skulle økt noe fra rundt knappe 10 prosent som var situasjonen i 2018. Det er også slik at andelen som ikke består prøvene er svært lav og er jevnt fordelt mellom kjønnene. Vi har altså et utgangspunkt for å anta at etaten var på vei mot målene for utrykningsenhetene: flere medlemmer (opp mot 1200) og høyere kvinneandel.

Antallet som er i utrykningsenhetene i 2023 viser imidlertid at antallet er nesten eksakt det samme som i 2018, det vil si knapt 1000 politi. Andelen kvinner har heller ikke økt, men ligger på 9,5 prosent. Dette viser at ambisjonen om å øke kvinneandelen ikke har lyktes, samt at frafallet blant kvinner i utrykningsenhetene antagelig er høyere enn blant menn, slik at mergevinsten ved høyere andel i opptak blir «spist opp».

Vi har kontaktet Politidirektoratet for å få en kommentar på dette, og har fått til svar at det ikke lenger er noe måltall på 1200. Fokuset framover skal ligge på kontinuerlige vurderinger knyttet opp til behov og å måle effekter:

Når det gjelder behov og effekt er det lokale behov som skal være styrende. Det skal utarbeides lokale risiko- og sårbarhetsanalyser som skal være styrende for planlegging av både antall og hvor ressursene skal bli satt opp og brukt. Effekt må sees på over tid bl.a. hvordan oppdragene blir løst, på riktig tid, med riktige ressurser osv.

Økt kjønnsbalanse i den operative delen av politiet er et tiltak i handlingsplan for mangfold, dialog og tillit. Vi er en arbeidsgruppe som jobber med å følge opp det tiltaket gjennom å utarbeide en egen plan.<sup>260</sup>

Det gis mange tolkninger på denne utviklingen i mål og tall. For oss er det viktigst å reise nye spørsmål: Kan den manglende økningen i kvinneandelen (også) tolkes som et utslag av de negative kulturene vi har funnet?

---

<sup>260</sup> Personlig kommunikasjon, e-postutveksling med Kiil i Politidirektoratet, juni og oktober 2023.

# Vedlegg 1. Tidslinje politiprojektet

Her viser vi hva som har skjedd når, hva eller hvem som har initiert endringer og hva endringene har bestått i.

## Tidslinje politiprojektet

Tidspunkt/periode	Hendelse	Kommentar
31. mai–1. juni 2017	Konferanse i Riga for nordiske og baltiske politikvinner der Ellingsen innleder	Initiativ til forskningsprosjektet fra to politikvinner fra Vest
Høst 2017	Søknad til Vest politidistrikt	Avslått
Høst 2017	Søknad til Politidirektoratet (POD)	Avslått vinter 2018, men POD skulle finansiere reisekostnader
Mars 2018	Tilslag prosjekt fra NordForsk	Prosjektet i Vest innlemmes
Juli 2018	Vurdering fra NSD – Norsk senter for forskningsdata	OK, og ikke personsensitiv
September 2018	Feltarbeid i Vest politidistrikt	To uker med intervjuer og observasjon på tre treningssentre
Høst 2018	Ellingsen ansettes på Politihøgskolen (PHS) som professor	«Tiltredelsesforelesning» med noen resultater fra Vest
November 2018	Rapportering til POD	
Desember 2018	POD feilrapporterer videre til Vest politidistrikt	Feltet blir beveget fordi rapporten med feil data kommer på avveier
Senvinter/vår 2019	Tre besøk i Vest distrikt	Ryddet opp i PODs feil
Vår 2019	Planer om samarbeid med Vest om tiltak og følgeforskning	Blir ikke noe av på grunn av manglende kommunikasjon og uenighet om tiltak
Høst 2019	Ellingsen holdt forelesninger for masterstudenter PHS	Supplerende informasjon om blant annet seksuell trakassering i andre distrikter enn Vest
Høst 2019	Oppfordring til rapportering fra kilder i Vest	Lager kronikk til Politiforum
Januar 2020	Kronikk i Politiforum	Betydelige reaksjoner i media
Januar 2020	Motsvar fra politimester Songstad i Vest politidistrikt	Mener vi har oversett betydelige gjennomførte tiltak

(Forst.)

(Forst.)

Tidspunkt/periode	Hendelse	Kommentar
Februar 2020	Kommentar fra oss til Songstad	
Februar 2020	Songstad endrer oppfatning og nedsetter granskingskommisjon	Mye omtale i media
Februar 2020	Nina Jon (forsker ved PHS) skriver supplerende og korrigerende kronikk	
Februar–mars 2020	Eksterne innspill	Forskjellige politikilder som ønsker å utdype vårt bilde av blant annet «gutteklubben grei»
Juni 2020	Rapport fra granskingskommisjonen i Vest	«Frikjenner» treningsmiljøet i UEH, peker mot metoo-tendenser på en stasjon
August 2020	Presentasjon PHS	Medarbeidere på PHS varsler POD om våre funn
September 2020	Artikkel fra oss godkjent i <i>Søkelys på arbeidslivet</i>	
September 2020	Presentasjon Beredskapsavdelingen POD	Varsel til Politidirektøren fra aktører i POD om våre funn
9. oktober 2020	Møte med politidirektør Bjørnland	
13. oktober 2020	Bjørnland legger ut deler av våre funn på <a href="http://politi.no">politi.no</a>	
Oktober 2020	Omfattende medieoppmerksomhet	«Knulletorsdag» og seksuell trakassering i fokus
Oktober 2020	Åpen støtte fra meritterte politikilder	Tidligere leder av Politiforbundet Arne Johannessen og lektor på PHS Tanja Garthus
Oktober 2020	Diverse eksterne innspill til oss per e-post	Kvinnelig politi som vil utdype våre funn med egne erfaringer
November 2020	Politiforums og Politiforbundets omfangsundersøkelser om seksuell trakassering	
Desember 2020	Artikkel publisert i <i>Søkelys på arbeidslivet</i>	
Desember 2020	Politidirektoratets omfangsundersøkelse frigis	
Desember 2020	To artikler i Politiforum med kritiske kommentarer til vår artikkel i <i>Søkelys på arbeidslivet</i>	Politiforskerne Jon og Granér og professor May-Len Skilbrei er kritiske
Desember 2020	Til sammen 24 spørsmål fra Politiforum til oss forskere	

Tidspunkt/periode	Hendelse	Kommentar
Desember 2020	Eksternt innspill per e-post	Organisasjonsforsker med entusiastiske kommentarer til vår kulturstudie
Januar 2021	Tilsvar fra oss til Politiforum	
Januar/februar 2021	Eksterne innspill til oss	Kvinnelig politi som vil utdype våre funn med egne erfaringer
Februar 2021	Innspill fra Nina Jon og Jenny Lundgaard PHS i Politiforum	Påstander om uheldig forskningsarbeid fra Ellingsen og Lilleaas
Februar 2021	Styremøte PHS	Innlegg fra oss
Februar 2021	Eksterne innspill	Kvinnelig politi som vil utdype våre funn med egne erfaringer
Januar/februar 2022	Sak i Mo i Rana mot politimann	Vi overvar to av seks uker av saken som omhandlet voldtekt og overmakt, blant annet mot politistudent



# Vedlegg 2.

## Forkortelser brukt om politiutdanningen og innsatspersonell

- **PHS:** Politihøgskolen
- **Politiutdanningen:** En treårig bachelorutdanning ved PHS som kombinerer teori og praksis for å utdanne politibetjenter.
- **B1:** Første studieår i politiutdanningen. Fokus på teoretisk grunnlag.
- **B2:** Andre studieår i politiutdanningen. Praksisår i et politidistrikt.
- **B2-leir:** En del av kurset i operative ferdigheter i B2, med fokus på taktikk- og våpenopplæring.
- **B3:** Tredje studieår i politiutdanningen. Kombinerer teori og praksis, inkludert fordypning, leiropphold og bacheloroppgave.
- **B3-leir:** En del av kurset i Politipatruljen i B3, med fokus på taktikk og våpentrening.
- **IP:** Innsatspersonell. Tjenestepersoner som regelmessig utfører døgnkontinuerlig vakt- og beredskapstjeneste eller tjenestepersoner i livvaktjeneste.
- **IP1:** Innsatspersonell Kategori 1: Tjenestepersoner i Beredskapstroppen (BT – ofte kalt «Delta») ved Oslo politidistrikt.
- **IP2:** Innsatspersonell kategori 2: Tjenestepersoner i livvaktjeneste.
- **IP3:** Innsatspersonell kategori 3: Tjenestepersoner i utrykningsenhetene (UEH).
- **UEH:** Utrykningsenhetene.
- **IP4:** Innsatspersonell kategori 4: Andre tjenestepersoner med våpengodkjenning.

**Kilder:**

- **Politiutdanningen (PHS):** <https://www.politihogskolen.no/studier/politiutdanning/>
- **Innsatspersonell (IP):** <https://www.politiet.no/globalassets/dokumenter-strategier-og-horinger/pod/pbsi.pdf>

# Referanser

- Ahmed, S. (2013, 26. august). Hello feminist killjoys! *Feministkilljoys*. <https://feministkilljoys.com/2013/08/26/hello-feminist-killjoys/>
- Andersen, V. (2023). *Kvinner i Beredskapstroppen? Fysiske opptakstester til Beredskapstroppen, utfordringer og mulige løsninger* (PHS Forskning, rapport 2023:1). <https://hdl.handle.net/11250/3072518>
- Arbeidstilsynet. (u.å.). *Trakassering*. <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsmiljo/trakassering/>
- Bayley, D. (1994). *Police for the future*. Oxford University Press.
- Bakhtin, M. M. (1981). *The dialogic imagination: Four essays* (M. Holquist, Red., C. Emerson & M. Holquist, Overs.). University of Texas Press.
- Bakhtin, M. M. (1986). *Speech genres and other late essays* (C. Emerson & M. Holquist, Red., V. W. McGee, Overs.). University of Texas Press.
- Bakken, A., Andersen, P. L., Frøyland, L. R. & Abebe, D. S. (2019). Rekkefølgeeffekter i spørreundersøkelser blant ungdom. Resultater fra et split-ballot-eksperiment. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 3(1), 66–82. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2019-01-05>
- Ballangrud, A. J. & Søbstad, M. (2021). *Likestillings- og diskrimineringsloven. Lovkommentar [ajourført per 1.12.2023]*. Juridika. <https://juridika.no/fagbok/likestillings-og-diskrimineringsloven/1>
- Bang, H. (2023). *Organisasjonskultur* (5. utg.). Universitetsforlaget.
- Barland, B. (2023). 'We need to use the entire toolbox' storytelling in the unarmed Norwegian police. *Policing and Society*, 33(8), 970–984. <https://doi.org/10.1080/10439463.2023.2218527>
- Berg, K. & Gangdal, J. (2022). *Kidnappet. Osen-saken fra innsiden*. Aschehoug.
- Bjørkelo, B., Valland, T. D., Nordberg, T. & Damen, M. L. (2022). Ekte politiarbeid. Utvikling og uttesting av et prestisjehierarki for politiarbeid. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 46(3–4), 150–165. <https://doi.org/10.18261/tfk.46.3.4>
- Borgerud, I. M., Christensen, E., Finstad, L., Kassman, A. & Nylund, M. H. (2021). *Politikorrupsjon. Lederskap, risikoerkjennelse og læring*. Evalueringsutvalget etter Borgarting lagmannsretts dom av 19. juni 2020. <https://kudos.dfo.no/documents/19067/files/19330.pdf>
- Bouhlou, N. (2023, 24. mars). Skal rydde i kultur hun kaller kvinnefiendtlig. *DN Helg*. <https://www.dn.no/magasinet/intervjuet/skal-rydde-i-kultur-hun-kaller-kvinnefiendtlig/2-1-1425403>
- Brantsæter, M. C. & Widerberg, K. (Red.). (1992). *Sex i arbeid(et) i Norge*. Tiden Norsk Forlag.
- Brown, J., Fleming, J. & Silvestri, M. (2020). Policewomen's perceptions of occupational culture in the changing policing environment of England and Wales: A study in liminality. *The Police Journal. Theory, Practice and Principles*, 94(3). <https://doi.org/10.1177%2F0032258X20914337>
- Bråten, M. B. & Øistad, B. S. (2017). *Seksuell trakassering i arbeidslivet. Undersøkelse blant Fellesforbundets medlemmer i hotell og restaurant og Fagforbundets medlemmer i helse og omsorg* (Fafo-rapport 2017:09). <https://www.fafo.no/images/pub/2017/20617.pdf>

- Børstad, F. & Johansen, M. F. (2010). *Likestillingsstrategier – intensjoner og realiteter. Politiets ansvar. Om kjønnsdiskriminerende praksiser ved rekruttering til lederstillinger i politiet* [Masteroppgave]. Handelshøjskolen i København.
- Casey, B. (2023). *Baroness Casey review. Final Report. An independent review into the standards of behaviour and internal culture of the Metropolitan Police Service*. Baroness Casey of Blackstock DBE CB. <https://www.met.police.uk/SysSiteAssets/media/downloads/met/about-us/baroness-casey-review/update-march-2023/baroness-casey-review-march-2023a.pdf>
- Christie, N. (1982). *Hvor tett et samfunn*. Universitetsforlaget.
- Connell, R.W. (2001). *Masculinities*. Polity Press.
- Connell, R. W. & Messerschmitt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity. Rethinking the concept. *Gender & Society*, 19(6), 829–859. <https://doi.org/10.1177/0891243205278639>
- Dagbladet. (2015a, 6. juni). Endringene i politiet må starte på toppen. *Dagbladet*. <https://www.dagbladet.no/kultur/endringene-i-politiet-maring-starte-paring-toppen/60181106>
- Dagbladet. (2015b, 7. mai). Russesangene er en studie i objektiviseringen av kvinner. *Dagbladet*. <https://www.dagbladet.no/kultur/russesangene-er-en-studie-i-objektivisering-av-kvinner/60183434>
- Dagbladet. (2015c, 20. mai). Ukulturen i politietaten. *Dagbladet*. <https://www.dagbladet.no/kultur/ukulturen-i-politietaten/60182433>
- De nasjonale forskningsetiske komiteene. (2016). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi* (4. utg.). <https://www.forskningsetikk.no/globalassets/dokumenter/4-publikasjoner-som-pdf/tidligere-versjoner/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-humaniora-juss-og-teologi.pdf>
- Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet. (2025). *Statens personalhåndbok*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/statens-personalhandbok/id3081747/>
- Direktoratet for forvaltning og økonomistyring. (2024). *Kultur og ledelse i politiet* (DFØ-rapport 2024: 2). <https://dfo.no/rapporter/dfo-rapport-20242-kultur-og-ledelse-i-politiet>
- Egge, M. & Ganapathy, J. (2024). «Kom som du er, og bli som oss». *Rekruttering av politistudenter med innvandrerbakgrunn, og deres erfaringer med å representere mangfold i en uniformert etat* (PHS Forskning, rapport 2024:1). <https://hdl.handle.net/11250/3152729>
- Ekman, G. (1999). *Från text til batong. Om poliser, busar och svennar* [Doktorgradsavhandling]. Handelshögskolan i Stockholm.
- Ellingsen, D. & Lilleaas U.-B. (2020a, 30. januar). *Barske menn og tafatte ledere – om uheldige kulturer i Vest politidistrikt*. Politiforum. <https://www.politiforum.no/forskning-kronikk-vest-politidistrikt/barske-menn-og-tafatte-ledere--om-uheldige-kulturer-i-vest-politidistrikt/156984156984>
- Ellingsen, D. & Lilleaas U.-B. (2020b). *Det handler om mye mer enn UEH og deres treningssted*. Politiforum. <https://www.politiforum.no/debattinnlegg-vest-politidistrikt/det-handler-om-mye-mer-enn-ueh-og-deres-treningssted/157065>
- Ellingsen, D. & Lilleaas U.-B. (2020c). Ekskluderende maskulinitetskulturer i en mansbastion – belyst gjennom et norsk politidistrikt. *Søkelys på arbeidslivet*, 37(4), 285–298. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2020-04-05>
- Ellingsen, D. & Lilleaas, U.-B. (2021, 18. januar). *Ukultur i politiet*. Politiforum. <https://www.politiforum.no/seksuell-trakassering-ukulturer-i-politiet/209106>
- Ellingsen, D., Lilleaas, U.-B. & Hjertquist, J. (2023). Hit, men ikke lenger. Om kjønnsblandete lag blant norske grensesoldater. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 47(4), 216–229. <https://doi.org/10.18261/tfk.47.4.5>
- Ellingsen, D., Lilleaas, U.-B. & Kimmel, M. (2016). Something is working – but why? Mixed rooms in the Norwegian Army. *NORA – Nordic Journal of Feminist & Gender Research*, 24, 151–164. <https://doi.org/10.1080/08038740.2016.1236037>
- Ericson, M. (2011). *Nära inpå: Maskulinitet, intimitet och gemenskap i brandmäns arbetslag* [Doktorgradsavhandling]. Göteborgs Universitet.

- Finstad, L. (2013). *Politiblikket*. Pax Forlag. (Opprinnelig utgitt 2000)
- Finstad, L. (2018). *Hva er politi*. Universitetsforlaget.
- Finstad, L. (2025). Det konfliktfylte politiarbeidet. I P. Larsson, H. O. I. Gundhus & R. Granér (Red.), *Innføring i politivitenskap* (s. 279–311). Cappelen Damm Akademisk.
- Forsvaret. (2019, 19. februar). *MOST 2019. Deskriptive resultater*. Forsvaret.
- Forsvaret. (2025, 20. mai). *Forsvarets undersøkelse om mobbing og seksuell trakassering*. <https://www.forsvaret.no/soldater-og-ansatte/ansatt/undersokelse-om-mobbing-og-seksuell-trakassering>
- Garthus, T. R. (2020, 16. oktober). *Sexkultur i politietaten?* Politiforum. <https://www.politiforum.no/metoo-seksuell-trakassering/sexkultur-i-politietaten/205984>
- Geertz, C. (1973). *Thick description. Toward an interpretative theory of culture*. <https://philpapers.org/archive/GEETTD.pdf>
- Glomseth, R. & Aaserud, T. (2012). Politiet – når endring møter kultur, en krevende utfordring. *Magma forskning og viten*, 15(8), 77–82.
- Goffman, E. (2006). *Anstalt og menneske. Den totale institusjon sosialt sett*. Jørgen Paludans forlag.
- Granér, R. (2014). Selvstendige sheriffer eller lojale byråkrater – om patruljerende politis yrkeskultur. I P. Larsson H. O. I. Gundhus & R. Granér, *Innføring i politivitenskap* (s. 134–152). Cappelen Damm Akademisk.
- Grindem, K. (2020, 18. desember). *PODs undersøkelse: 10 personer utsatt for overgrep*. Politiforum. <https://www.politiforum.no/pods-undersokelse-10-personer-utsatt-for-overgrep/208166>
- Grindem, K. & Inderhaug, E. (2020, 20. november). *18,3 prosent av kvinnelige politiansatte utsatt for seksuell trakassering*. Politiforum. <https://www.politiforum.no/benedicte-bjornland-metoo-seksuell-trakassering/183-prosent-av-kvinnelige-politiansatte-utsatt-for-seksuell-trakassering/207170>
- Gundersen, K. H. (2024, 9. august). Venter stor pågang etter fadderuken: Kan ha «hissig infeksjon» uten symptomer. *Bergensavisen*. <https://www.ba.no/venter-stor-pagang-etter-fadderuken-kan-ha-hissig-infeksjon-uten-symptomer/s/5-8-2704706>
- Gundhus, H. O. (2005). «Catching» and «targeting»: Risk-based policing, local culture and gendered practices. *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, 6(2), 128–146. <https://doi.org/10.1080/14043850500391055>
- Gustavsson, M. (2019). *Klubben. En granskning*. Pilar forlag.
- Hartvedt, E. G. (2022, 8. februar). *Positive funn om likestilling blant unge i politiet*. Kilden kjønnsforskning. <https://kjonnsforskning.no/nb/2022/02/positive-funn-om-likestilling-blant-unge-i-politiet>
- Holgerson, C. (2006). Homosexuality as a gendered process. *Norma, Nordic Journal for Masculinity Studies*, 1(1), 24–41. <https://www.scup.com/doi/10.18261/ISSN1890-2146-2006-01-03>
- Holmberg, L. (2014). Nordisk politiforskning – utfordringer og muligheter. *Nordisk politiforskning*, 1(1), 24–40. <https://doi.org/10.18261/ISSN1894-8693-2014-01-0>
- Haake, U. (2018). Conditions for gender equality in police leadership – making way for senior police women. *Police Practice and Research*, 19(3), 241–252. <https://doi.org/10.1080/15614263.2017.1300772>
- Independent Office for Police Conduct. (2022, 5. november). *Learning the Lesson issue 40 – case 4: Learning Report*. <https://www.policeconduct.gov.uk/publications/learning-lessons-issue-40-case-4-learning-report>
- Inderhaug, E. (2018, 20. desember). *Under 10 prosent kvinner i UEH*. Politiforum. <https://www.politiforum.no/nyhet-operativt-politihogskolen/under-10-prosent-kvinner-i-ueh/149786>
- Inderhaug, E. (2023, 19. september). *Seks av ti politiansatte mener politiet er preget av en fryktkultur*. Politiforum. <https://www.politiforum.no/seks-av-ti-politiansatte-mener-politiet-er-preget-av-en-fryktkultur/247254>

- Johannessen, A. (2020, 22. oktober). *Historia vil døma oss hardt om me ikkje klarar å nytta dette høve til å ta eit endelig oppgjer*. Politiforum. <https://www.politiforum.no/arne-johannessen-metoo-seksuell-trakassering/historia-vil-doma-oss-hardt-om-me-ikkje-klarar-a-nytta-dette-hove-til-a-ta-eit-endeleg-oppgjer/206166>
- Jon, N. (2019, 1. mars). *Politikultur og kjønn anno 2020*. Politiforum. <https://www.politiforum.no/forskning-kronikk-nina-jon/politikultur-og-kjonn-anno-2020/157426>
- Jon, N. (2020a). Mangel på kvinnelig, spesialtrent operativt personell: Hvor «trykker skoen»? *Nordic Journal of Studies in Policing*, 7(3), 199–217. <https://doi.org/10.18261/issn.2703-7045-2020-03-03>
- Jon, N. (2020b). *Politikultur og kjønn anno 2020*. Politiforum. <https://www.politiforum.no/forskning-kronikk-nina-jon/politikultur-og-kjonn-anno-2020/157426>
- Jon, N. (2022). Still the exception? Challenging ideas of gender in Norwegian policing. *The British Journal of Criminology*, 62(6), 1553–1568. <https://doi.org/10.1093/bjc/azab108>
- Jon, N. & Lundgaard, J. M. (2021, 4. februar). *I det godes tjeneste? Mellom overgeneralisering og bagatellisering i debatten om politikultur*. Politiforum. <https://www.politiforum.no/seksuell-trakassering/i-det-godes-tjeneste-mellom-overgeneralisering-og-bagatellisering-i-debatten-om-politikultur/209809>
- Kanter, R. M. (1977). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology*, 82(5), 965–990.
- Kvam, B., Magnus, P. C. & Kristensen, T. (2019). *Politivoldssaken. Norges største forskningskandale*. Vigmostad Bjørke.
- Lagestad, P. (2010). «Fysisk styrke eller bare prat»: Om kjønn, fysisk trening og ordenstjeneste i politiet [Doktorgradsavhandling, Norges idrettshøgskole]. PHS Brage. <http://hdl.handle.net/11250/174719>
- Lagestad, P. (Red.). (2012). *Kommunikasjon og konflikthåndtering: Publikumsrettet atferd i et politifaglig perspektiv*. Gyldendal Akademisk.
- Lagestad, P., Dietrichson, M., Aasen, B., Kløkstad, H., Løkkebakken, M., Lussand, K., Solheim, J. E. & Langballe, Å. (2022). *Politiets bruk av maktmidler* (Rapport til Justis- og beredskapsdepartementet). <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/politiets-bruk-av-maktmidler/id2946065/>
- Lander, I. (2014). Doing the right masculinities right: The police force as gendered practices. I I. Lander, S. Ravn & N. Jon (Red.), *Masculinities in the criminological field: Control, vulnerability and risk-taking* (s. 71–88). Ashgate.
- Leikanger, G.-H. (2024). Fortellinger fra jenter i mannsdominerte maritime yrker. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 48(4), 233–247. <https://doi.org/10.18261/tfk.48.4.5>
- Likestillings- og diskrimineringsombudet. (u.å.). *Seksuell trakassering*. <https://ldo.no/diskrimineringsgrunnlag/seksuell-trakassering/>
- Lilleaas, U.-B. & Ellingsen, D. (2014). *Likestilling i Forsvaret. Fortropp, baktropp og kamparena*. Cappelen Damm Akademisk.
- Lilleaas, U.-B., Ellingsen, D. & Sløk-Andersen, B. (2020). Humorens tvetydige funksjon – Hva kjennetegner humor som kan fungere ekskluderende i tradisjonelle mannsbastioner? *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 44(1), 8–22. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2020-01-02>
- Lindberg, P., Ali, H. & Opheim, T. (2020, 25. juni). Avdekket seksuell trakassering og frykt for å melde fra. *Bergens Tidende*. <https://www.bt.no/nyheter/lokalt/i/RRvj5W/tar-tak>
- Lindgren, G. (2001). Försvagade gruppkulturer och genus i organisationen. I L. Gonäs, G. Lindgren, og C. Bildt (Red.), *Könssegregering i arbetslivet* (s. 117–126). Arbetslivsinstitutet.
- Loftus, B. (2009). *Police culture in a changing world*. Oxford University Press.
- Lundgren, S., Eldén, Å., Calvo, D. & Bjarnegård, E. (2023). Sextortion: Linking sexual violence and corruption in a Nordic context. I M. Lundqvist, A. Simonsson & K. Widgren (Red.), *Re-Imagining sexual harassment: Perspectives from the Nordic region* (s. 129–152). Bristol University Press.

- Matningsdal, M. (2017). *Straffeloven. De straffbare handlingene. Kommentarutgave* [ajourført 2025]. Juridika. <https://juridika.no/fagbok/straffeloven-de-straffbare-handlingene/1>
- McCarthy, D. J. (2013). Gendering «soft» policing: Multi-agency working, female cops, and the fluidities of police culture/s. *Policing and Society*, 23(2), 261–278. <https://doi.org/10.1080/10439463.2012.703199>
- Michelsen, E. (2022, 3. november). *Ja, alvoret er forstått!* Forsvarets forum. <https://www.forsvaretsforum.no/forsvaret-heimevernet-meninger/ja-alvoret-er-forstatt/292762>
- Mæhre, I. T. (2023a, 16. november). *Hva er problemet? At det er for mange kvinner på PHS, eller at en ikke greier å beholde kvinner i patruljetjeneste?* Politiforum. <https://www.politiforum.no/meninger/hva-er-problemet-at-det-er-for-mange-kvinner-pa-phs-eller-at-en-ikke-greier-a-beholde-kvinner-i-patruljetjeneste/251794>
- Mæhre, I. T. (2023b). *Mathildes etterfølgere, hvor velger de å forlate patruljetjenesten?* [Masteroppgave, Politihøgskolen]. PHS Brage. <https://hdl.handle.net/11250/3099533>
- Mæhre, I. T. (2024, 22. august). «Det er ikke kjønn som avgjør, det er hvor robust du er!» Politiforum. <https://www.politiforum.no/meninger/det-er-ikke-kjonn-som-avgjor-det-er-hvor-robust-du-er/264508>
- Nordberg, T. (2018). Intern kjønnssegregering i politiet – lederes oppfatninger om ansattes kjønnede kompetanse og tidsbruk. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 59, 373–392.
- Nordhus, G. & Vogt, E. (1981). *Volden og dens ofre*. Cappelen.
- Norges Politiidrettsforbund. (2025, 23. april). *Organisasjonskart*. <https://www.politiidrett.no/om-norges-politiidrett-organisasjonen-organisasjonskart/organisasjonskart>
- NOU 2017: 9. (2017). *Politi og bevæpning. Legalitet, nødvendighet, forholdsmessighet og ansvarlighet*. Justis- og beredskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2017-9/id2545750/>
- Pedersen, C., Valland, T. & Bjørkelo, B. (2023). *Forebygging av seksuell trakassering i politiet og effektene av arbeidet* (PHS Forskning, rapport 2023:6). <https://hdl.handle.net/11250/3111857>
- Politidirektoratet. (2008). *Plan for mangfoldsarbeidet i politi- og lensmannsetaten*. Politidirektoratet.
- Politidirektoratet. (2022). *Mangfold, dialog og tillit. Handlingsplan for politiets arbeid (2022–2025)*. <https://www.politiet.no/globalassets/dokumenter-strategier-og-horinger/pod/mangfold-dialog-og-tillit--handlingsplan-for-politiets-arbeid.pdf>
- Politiets fellesforbund. (2022, 8. juli). *Rekordmange politimedlemmer*. <https://pf.no/aktuelt/medlemmer/rekordmange-politimedlemmer>
- Politihøgskolen. (2018, 17. august). *Kursplan. Utdanning av innsatspersonell til politiets utrykningsenheter*. [https://www.politihogskolen.no/studier/master-etter-og-videreutdanninger/innsatspersonell-til-politiets-utrykningsenheter/studieplaner/Kursplan%20innsatspersonell%20til%20politiets%20utrykningsenheter%20\(17.08.2018\).pdf](https://www.politihogskolen.no/studier/master-etter-og-videreutdanninger/innsatspersonell-til-politiets-utrykningsenheter/studieplaner/Kursplan%20innsatspersonell%20til%20politiets%20utrykningsenheter%20(17.08.2018).pdf)
- Ponterotto, J. G. (2006). Brief note on the origins, evolution, and meaning of the qualitative research concept «thick description». *The Qualitative Report*, 11(3), 538–549.
- Punch, M. (2003). Rotten orchards: «Pestilence», police misconduct and system failure. *Policing & Society*, 13(2), 171–196. <https://doi.org/10.1080/10439460308026>
- Rabe-Hemp, C. (2008). Survival in an «all boys club»: Policewomen and their fight for acceptance. *Policing – An International Journal of Police Strategies and Management*, 31(2), 251–270. <https://doi.org/10.1108/13639510810878712>
- Rachlew, A. (2010). Å forske på sine egne: Metodiske og etiske utfordringer knyttet til forskning på egen profesjon. I T. Myklebust & G. Thommasen (Red.), *Arbeidsmetoder og metodearbeid i politiet* (s. 127–149). Politihøgskolen.
- Rambøll Management Consulting. (2020). *Statusrapport. Arbeidsmiljøundersøkelse høsten 2020 Politi- og lensmannsetaten. Rapport om uønsket seksuell oppmerksomhet*. <https://kudos.dfo.no/dokument/78807/arbeidsmiljøundersøkelse-hosten-2020-politi-og-lensmannsetaten-rapport-om-uønsket-seksuell-oppmerksomhet-av-ramboll-management-consulting>

- Rambøll Management Consulting. (2023). *Politiet: Arbeidsmiljøundersøkelse 2023. Rapport om uønsket seksuell oppmerksomhet*. <https://www.politiet.no/globalassets/tall-og-fakta/arbeidsmiljøundersokelser/2023/arbeidsmiljøundersokelse-2023.pdf>
- Rastad, K., Berseas, L. B., Fosse, J. L., Føleide, M., Sulland, S. & Aarsand, B. I. (2020). *Rapport om ukultur og seksuell trakassering i Vest politidistrikt*. Undersøkelsesgruppen i Vest politidistrikt. <https://grafen.media/wp-content/uploads/2020/06/Rapport-om-ukultur-og-seksuell-trakassering-i-Vest-politidistrikt.pdf>
- Rua, M. (2015). Fengselsisolasjon. Forskning og formidling i et minefelt. I K. Widerberg (Red.), *I hjertet av velferdsstaten. En invitasjon til institusjonell etnografi* (s. 220–246). Cappelen Damm.
- Schaefer, R. (2015). *Monika-saken. Min historie – fra drapsetterforsker til varslar*. Vigmostad Bjørke.
- Silvestri, M. (2017). Police culture and gender: Revisiting the ‘cult of masculinity’. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 11(3), 289–300. <https://doi.org/10.1093/policing/paw052>
- Sivilombudsmannen. (2010, 16. februar). *Ansvar for politiets maktbruk i forbindelse med pågripelser – særlig knyttet til bruken av mægeleie*. <https://www.sivilombudet.no/uttalelser/ansvar-for-politiets-maktbruk-i-forbindelse-med-pagripelser-saerlig-knyttet-til-bruken-av-mageleie/>
- Skardhamar, T. (2024.). Lovbrytere. I H. M. Lomell & M.-L. Skilbrei (Red.), *Kriminologi* (2. utg.). Universitetsforlaget.
- Skarpenes, N. (2015, 13. mai). Kvinner trakasseres ikke på Politihøgskolen. *Dagbladet*. <https://www.dagbladet.no/kultur/kvinner-trakasseres-ikke-pa-politihogskolen/60182911>
- Skarrud, E. (2009, 21. august). *Sluttet etter sextrakassering*. NRK. <https://www.nrk.no/trondelag/sluttet-etter-sextrakassering-1.6740739>
- Skilbrei, M.-L. (2024). Om blindsoner, utkikkspunkt og epistemologiske fellesskap: Hva kan gjøres for å skape ny kunnskap? I M. Mangset, H. M. Ihlebæk, T. Nordberg & A. B. Leseth (Red.), *Tett på profesjon, arbeid og politikk. Kvalitative metodeutfordringer og verktøy for å løse dem* (kap. 13, s. 239–255). Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.210.ch13>.
- Sløk-Andersen, B. (2018). *The becoming of good soldiers. An ethnographic exploration of gender and other obstacles in the military borderland* [Doktorgradsavhandling]. København Universitet.
- Smith, D. E. (2005). *Institutional ethnography. A sociology for people*. AltaMira.
- Songstad, K. (2023, 2. november). *Krass kritikk av UEH-kulturen i Vest politidistrikt*. Politiforum. <https://www.politiforum.no/debattinnlegg-kaare-songstad-ueh/krass-kritikk-av-ueh-kulturen-i-vest-politidistrikt/157020>
- Spesialenheten for politisaker. (2019). *Årsrapport 2019*. <https://www.spesialenheten.no/wp-content/uploads/2020/06/spesialenhetens-arsrapport-2019.pdf>
- Statens arbeidsmiljøinstitutt. (u.å.). *Uønsket seksuell oppmerksomhet*. <https://noa.stami.no/arbeidsmiljofaktorer/konflikter-vold-og-trakassering/uonsket-seksuell-oppmerksomhet/>
- Statistisk sentralbyrå. (2018). *4 prosent utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet*. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/4-prosent-utsatt-for-uonsket-seksuell-oppmerksomhet>
- Statistisk sentralbyrå. (2023). *14132: Vold, trusler og seksuell trakassering, etter yrke (1-siffernivå) og kjønn 2022*. <https://www.ssb.no/statbank/table/14132/>
- Statsansatteloven. (2017). *Lov om statens ansatte mv.* (LOV-2017-06-16-56). Lovdata. <https://lovdata.no/lov/2017-06-16-56>
- Steder, F. B. (2010). Kvinner i Forsvaret – quo vadis? *Norsk Militært Tidsskrift*, (5–6), 20–24.
- Steen, J. (2018, 7. november). *Eksplasjon av studenter som tester seg for klamydia*. Studvest. <https://www.studvest.no/nyhet/eksplasjon-av-studenter-som-tester-seg-for-klamydia/114005>
- Straffeloven. (2005). *Lov om straff* (LOV-2005-05-20-28). Lovdata. <https://lovdata.no/lov/2005-05-20-28>

- Surveybanken. (2023). *Skolevalget 2023, spørreskjemaundersøkelse blant elever*. <https://doi.org/10.18712/NSD-NSD3152-V8>
- Thoresen, S. & Hjemdal O. K. (2014). *Vold og voldtekt i Norge. En nasjonal forekomststudie av vold i et livsløpsperspektiv* (NKVTS-rapport 1/2014). [https://www.nkvts.no/content/uploads/2015/11/vold\\_og\\_voldtekt\\_i\\_norge.pdf](https://www.nkvts.no/content/uploads/2015/11/vold_og_voldtekt_i_norge.pdf)
- Thune, O. & Øijord, T. W. (2016). *Byen vest for loven. Ukultur, maktspill og udugelighet i Bergen*. Kagge.
- Tjenestemannsloven. (1983). *Lov om statens tjenestemenn m.m.* (LOV-1983-03-04-3) [Opphevet]. Lovdata. <https://lovdata.no/lov/1983-03-04-3>
- Toer. (u.å.). I *Det Norske Akademis Ordbok*. <https://naob.no/ordbok/toer>
- Totland, O. M. (2009). *Det operative fellesskapet. En sosialantropologisk studie av kropp, kjønn og identitet blant norske soldater i Telemark bataljon* [Masteroppgave]. Universitetet i Oslo.
- Trædal, T. J. (2014, 22. juli). *Innsatspersonell*. Politiforum. <https://www.politiforum.no/diverse-faktabokser/innsatspersonell/117569>
- Trædal, T. J. (2016, 27. desember). *Politilønna reddes av tilleggene – Vanskelig å få hverdagen til å gå rundt uten*. Politiforum. <https://www.politiforum.no/nyheter/politilonna-reddes-av-tilleggene--vanskelig-a-fa-hverdagen-til-a-ga-rundt-uten/131998>
- Wathne, C. T. (2015). *Som å bli fremmed i eget hus – politiets opplevelse av mening og motivasjon i lys av nye styringssystemer* [Doktorgradsavhandling, Universitetet i Oslo]. DUO vitenarkiv. <http://urn.nb.no/URN:NBN:no-56456>
- Wathne, C. T. (2016). Kvinners plass i politiet i lys av arbeidsmetoder. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 40(1), 3–23. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2016-01-02>
- Widerberg, K. (2007). Institusjonell etnografi – en ny mulighet for kvalitativ forskning? *Sosiologi i dag*, 37(2), 7–28.
- Widerberg, K. (2015). En invitasjon til institusjonell etnografi. I K. Widerberg (Red.), *I hjertet av velferdsstaten. En invitasjon til institusjonell etnografi* (s. 13–31). Cappelen Damm.
- Widerberg, K. (2020). Fra #metoo til sex i arbeid(et). *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 44(1), 80–86. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2020-01-08>
- Wiersholm (2015). «Monika-saken». *Arbeidsgivers håndtering av Robin Schaefers varsling* (Rapport til Justis- og beredskapsdepartementet). [https://www.regjeringen.no/contentassets/110627140fb1438e9c1661e06139d7be/monika-saken\\_web.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/110627140fb1438e9c1661e06139d7be/monika-saken_web.pdf)
- Winnæss, P. (2023). Fra praktiske ferskinger til ferske praktikere: Om kunnskap, kultur og identitet i politiutdanningen. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 64(3), 230–248. <https://doi.org/10.18261/tfs.64.3.3>
- Winnæss, P., Damen, M.-L. & Thomassen, G. (2020). Understanding learning preferences and career aspirations of Norwegian police students from a comparative perspective. I T. Bjørge & M.-L. Damen (Red.), *The making of a police officer. Comparative perspectives on police education and recruitment* (kap. 6). Routledge.
- Yoder, J. D. (1991). Rethinking tokenism. Looking beyond numbers. *Gender and Society*, 5(2), 178–192. <https://doi.org/10.1177/089124391005002003>
- Åberg, B. (2001). *Samarbete på könsblandade arbetsplatser. En könsteoretisk analys av arbetsdelning mellan kvinnor och män i två yrken: Akutsjuksköterskor och ordningspoliser* [Doktorgradsavhandling]. Örebro Universitet.
- Åkerström, M. (2013). Curiosity and serendipity in qualitative research. *Qualitative Sociology Review*, 9(2), 10–18. <https://doi.org/10.18778/1733-8077.09.2.02>
- Aakvaag, G. C. (2018). Positiv sosiologi. Fotnoter til en utgravd sosiologi. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 59(3), 280–302. <https://doi.org/10.18261/ISSN.1504-291X-2018-03-03>
- Aarseth, O. (2020, 24. juni). *Vest politidistrikt tar oppgjør med ukultur*. Politiforum. <https://www.politiforum.no/vest-politidistrikt-tar-oppgjor-med-ukultur/202019>
- Aarseth, O. & Grindem, K. (2020, 21. desember). *Forskere ut mot sexukultur-forskning: – Dette er dårlig håndverk*. Politiforum. <https://www.politiforum.no/forskere-metoo-politidirektoratet/forskere-ut-mot-sexukultur-forskning---dette-er-darlig-handverk/208153>



# Om forfatterne

**Dag Ellingsen** er sosiolog og seniorforsker på Arbeidsforskningsinstituttet OsloMet og professor på Politihøgskolen. Han har vært opptatt av tematikk knyttet til arbeidsliv, organisasjoner og kjønnsforskning, og har blant annet forsket på likestilling i forsvaret. I tillegg har hans erfaring med kriminologisk forskning og analyser av surveydata vært til nytte i denne publikasjonen. Fra 2018 til 2021 ledet han det nordiske forskningsprosjektet «Gender Equality, Diversity and Societal Security», finansiert av Nordforsk. Ellingsen har bred publikasjonsliste og er en aktiv bidragsyter i samfunnsdebatten.

**Ulla-Britt Lilleaas** er sosiolog og professor em. på Senter for tverrfaglig kjønnsforskning ved Universitetet i Oslo. Lilleaas har forsket bredt på kjønn, arbeid og organisasjon, med særlig fokus på likestilling og maktreasjoner. Lilleaas har publisert en rekke bøker og artikler og har vært en viktig stemme i den offentlige debatten om likestilling. I dette prosjektet og denne boka har også hennes erfaring fra helsesosiologi med vekt på kjønnsperspektiver vært til stor nytte.

Hvorfor er kvinneandelen så lav i utrykningsenhetene i politiet? Det er utgangspunktet for forskningsprosjektet Dag Ellingsen og Ulla-Britt Lilleaas presenterer i *Arbeidskulturer og kjønn i det operative politiet*.

Boka tar for seg temaer som kjønnstrakassering, homososialitet og seksualisert maktmisbruk i politiet. Ellingsen og Lilleaas viser hvordan disse faktorene spiller inn i rekruttering av kvinner til operative stillinger, og i utfordringene med å beholde dem.

Leserne får også et innblikk i selve forskningsprosessen, fra etableringen av problemstillingene til håndteringen av en tidvis turbulent offentlig debatt. Forfatterne beskriver hvordan studien deres «rotet opp i» et felt med sterke aktører, og hvordan de har navigert i kryssilden av kritikk og anerkjennelse. Samtidig reflekterer de over forskningens rolle i samfunnsdebatten, og hvordan metodologiske valg kan bidra til å utfordre etablerte sannheter.

*Arbeidskulturer og kjønn i det operative politiet* er en fagfellevurdert forskningsmonografi som vil være interessant for studenter og forskere på politifeltet, innen kjønnsforskning, samt alle som er interessert i å lese en kritisk analyse av politiet.

**Dag Ellingsen** er sosiolog og seniorforsker på Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) ved OsloMet og professor på Politihøgskolen. **Ulla-Britt Lilleaas** er sosiolog og professor em. på Senter for tverrfaglig kjønnsforskning ved Universitetet i Oslo. Sammen har de tidligere utgitt blant annet boka *Likestilling i Forsvaret. Fortropp, baktropp og kamparena* (2014).

ISBN 978-82-02-89245-6



www.cda.no