



Hvilke mekanismer bidrar til antallet kvinnelige politiansatte  
med personallederansvar i Norge?

Organisasjonskultur, sosialpsykologiske aspekter, glasstak og  
seksuell trakassering

Evelyn Ramstad

VID vitenskapelige høgskole

Oslo

MAVERD-599

Masteroppgave i verdibasert ledelse

Veileder: Thomas Andersson (VID)

Biveileder: Brita Bjørkelo (PHS)

Antall ord: 26.310

Dato 16.05.22

**Opphavsrettigheter**

Forfatteren har opphavsrettighetene til oppgaven.

Nedlasting for privat bruk er tillatt.

## Sammendrag

Tema og problemstilling for denne masteroppgaven er hvilke mekanismer som bidrar til antallet kvinnelige politiansatte med personallederansvar i Norge. Dette er utforsket ved hjelp av organisasjonsteori, Glasstaket, makt, seksuell trakassering og sosialpsykologiske teorier som selvværd og sosial identitet. Formålet med studien er å belyse mulige mekanismer for en mulig videreutvikling av nåsituasjon og for å møte overordnede styringsmål om kjønnsbalanse og likestilling. For innsamling av empirisk materiale er det gjennom snøballmetodens rekrutteringsstrategi gjennomført seks semistrukturerte dybdeintervjuer med kvinnelige politiutdannede uten personallederansvar. Systematisk tekstkondensering (Malterud, 2011, 2017) er brukt som analytisk metode.

Undersøkelsen viser en organisasjonskultur inneholdende mekanismer som fungerer som mulige barrierer for kvinnelige politiansattes karriereutvikling, og mulighet for lederansvar. Studien fant at kvinner forskjellsbehandles fra menn ved tildeling av muligheter, og i mellommenneskelige relasjoner. Seksuell trakassering og organisatorisk (u)kultur kan se ut til å være utbredte fenomener kvinner må navigere i. Seksuell trakassering ble i tillegg funnet å ikke håndteres tilfredsstillende av ledere. Videre fant studien at de ulike mekanismene kan ha negativ innvirkning på kvinners selvfølelse og selvværd. Studien fant gjennom dette at kvinnelige politiansatte underordnes mannlige ansatte, som medfører at de kan se ut til å ikke anerkjennes som reelle likeverdige lederkandidater i organisasjonen. Studiens funn er drøftet og kondensert i en mekanismemodell, gjennom metodekapittelet er begrensinger av studien presentert. Avslutningsvis er utvalg av annen mulig videre forskning presentert.

## Abstract

This master's thesis explores the research question which mechanisms impacts the amount of police educated females with personnel manager responsibilities in Norway. This has been explored through organizational theory, The Glass Ceiling, power, sexual harassment and social psychological theories such as self-worth and social identity. The aim of the study is to explore possible mechanisms that enables further development of the current situation and to meet overall management objectives regarding gender balance and equality. The empirical material was collected through six semi-structured in-depth interviews with female police graduates without personnel manager responsibility. This was done using a recruitment strategy called the Snowball method. The analytical method used was systematic text condensation (Malterud, 2011, 2017).

The study depicts an organizational culture containing mechanisms that act as possible barriers to female police officers' career development, and their possibility to be given leadership responsibilities. It was found that women are treated differently from men when given opportunities, and in interpersonal relationships. Sexual harassment and negative organizational culture appear to be a widespread phenomenon in which women have to navigate. Sexual harassment was found to be handled unsatisfactory by leaders. Furthermore, the study shows that these mechanisms may have a negative impact on women's self-esteem and self-worth. Female police officers were found to become wrongfully subordinated male employees, which means that they may not be recognized as equal candidates in the organization, concerning leadership responsibilities. The findings are discussed and condensed in a mechanism model. In the chapter describing the method, limitations of the study are presented. Finally, there is presented a selection of possible further research.

## Forord

Etter to år med masterstudier innen verdibasert ledelse, markere dette enden på denne reise, og starten på en ny. En enorm takk til dere som har stilt opp som informanter i denne studien. Jeg er ydmyk og har enorm respekt for at dere tok dere tid, våget og bød på dere selv. Tusen takk til min familie, spesielt min Mamma og Martin, samt nære venner, som motiverer, utfordrer og støtter meg.

Tusen takk til veileder professor Thomas Andersson ved VID for gode, konstruktive innspill og tillitt til meg og prosjektet. Tusen takk til biveileder professor Brita Bjørkelo ved Politihøgskolen for masse engasjement, oppfølging, innspill og tro. Det har vært flott å ha to så dyktige fagpersoner med på veien. Tusen takk til dyktige ansatte ved VID bibliotek Oslo, som har vært serviceorienterte og vist uvurderlig etterforskningskompetanse på litteratur. Tusen takk til dere andre som jeg har vært i kontakt med i denne prosessen, bla. Likestillings- og diskrimineringsombudet, politimester Beate Gangås, Gry Espedal ved VID, HR ved POD, forskerne Dag Ellingsen og Ulla Britt Lilleaas. Samt gode kollegaer som er modige, reflekterte og engasjerte i temaer som er omhandlet her. Det inspirerer meg. Alle eventuelle feil eller mangler ved studien står for min regning alene.

For meg har dette vært en særdeles lærerik og krevende prosess. Jeg har blitt klokere og møtt utrolig mange flotte og rause personer. Jeg har lært ufattelig mye om organisasjoner, verdier, kommunikasjon og ledelse.

Ellers håper jeg du som leser finner studien interessant og blir nysgjerrig på hva dette bidraget kan fortelle oss om det store bildet.

Evelyn Ramstad

Mai 2022

## Innholdsfortegnelse

1 Innledning.....	9
1.1 Avgrensning.....	10
1.2 Oppgavens struktur.....	11
1.3 Rammer.....	11
1.3.1 Historikk og statistikk: Kvinner i politiet.....	12
1.4 Forskningsstatus.....	14
2 Teori.....	18
2.1 Organisasjonskultur.....	19
2.1.1 Makt og seksuell trakassering.....	21
2.2 Glasstaket.....	23
2.3 Sosialpsykologiske perspektiver.....	27
2.3.1 Sosial identitetsteori.....	27
2.3.2 Selvverdteori.....	30
2.4 Oppsummering teorikapittel.....	31
3 Metode.....	32
3.1 Kvalitativ metode.....	32
3.2 Forforståelse.....	33
3.3 Innsamlingsstrategier.....	35
3.3.1 Søknader.....	35
3.3.2 Rekruttering.....	35
3.3.3 Utvalg.....	36
3.3.4 Intervjuguide.....	37
3.3.5 Gjennomføring av intervjuer.....	37
3.3.6 Metning.....	39
3.4 Transkribering.....	40

3.5 Dataanalyse .....	41
3.5.1 Fase 1: Helhetsinntrykk .....	41
3.5.2 Fase 2: Identifisering av meningsbærende enheter .....	42
3.5.3 Fase 3: Kondensering .....	43
3.5.4 Fase 4: Sammenfatning .....	44
3.6 Studien og forskningens kvalitet og etiske vurderinger .....	45
3.7 Oppsummering av forskningsmetode .....	47
4 Presentasjon av funn .....	48
4.1 Karriere og muligheter .....	48
4.1.1 «Ønsker om å lede, men passer ikke inn» .....	48
4.1.2 «Broer brennes der graviditet oppstår» .....	50
4.1.3 «Uformelle regler diskvalifiserer kvinner» .....	52
4.2 Spilleregler og identitet .....	54
4.2.1 «Ro deg ned kvinne, ikke still så mye spørsmål» .....	55
4.2.2 «Lillesøsterstempel» - selvfølelsens undergrunn» .....	57
4.3 Trakassering.....	59
4.3.1 «Humor og sjargong, kunsten å balansere» .....	59
4.3.2 «Den selvbevisste erkjennelse av å være et objekt» .....	60
4.3.3 «Nedverdiget «dramaqueen» .....	62
4.4 Totaloppsummering av hovedfunn .....	63
5 Drøftelse av funn .....	66
5.1 Hva tenker kvinnelige politiansatte rundt egen karriere og ledelse? .....	66
5.2 Hvordan påvirker organisasjonskulturen i politiet kvinnelige politiansattes mulighet for lederansvar? .....	70
5.3 Hvilken innvirkning har seksuell trakassering på karrieremuligheter for kvinnelige politiansatte?.....	74

6 Oppsummering og konklusjon .....	79
6.1 Mekanismemodellen.....	82
6.2 Videre forskning .....	85
7 Referanseliste.....	87
Vedlegg 1: NSD godkjenning .....	95
Vedlegg 2: Samtykkeskjema.....	97
Vedlegg 3: Intervjuguide .....	100
Vedlegg 4: Analysetrinn.....	103



## 1 Innledning

I denne masteroppgaven ønsker jeg å undersøke årsak til kvinneandelen i lederposisjoner i politiet i Norge, blant de som har politiutdanning og personallederansvar.

I 2020 var 24%<sup>1</sup> av politiansatte ledere med personallederansvar kvinner (Politiet, 2021, s. 47). Det er et politisk og organisatorisk mål å oppnå større andel kvinnelige politiansatte i personallederstillinger, som også er forankret i en handlingsplan (Meld. St. 29 (2019-2020); Politidirektoratet, 2016; Politiet, 2021). Politiet er kritisert blant annet av Gjørsvik kommisjonen for sin organisasjonskultur, ledelse og holdninger (NOU 2012:14). Høsten 2020 viste forskningsfunn og en medarbeiderundersøkelse en maskulinitetskultur og seksuell trakassering i politiorganisasjonen (Ellingsen & Lilleaas, 2020; Politidirektoratet, 2020a). Heterogene lederteam oppnår bedre resultater enn homogene (Certo et al., 2006), mens ledere fungerer som organisatoriske kulturbærere (Aadland, 2004, 2020). Dette innebærer at flere kvinnelige politiledere også trolig vil kunne bidra til bedret kulturdreining, samtidig som eksisterende kultur kan påvirke hvem som faktisk blir ledere (Schein, 1992/1994). Dette gjør at jeg anser det interessant å undersøke hvilke mekanismer som kan innvirke på antallet kvinnelige politiansatte ledere.

På bakgrunn av dette har jeg formulert problemstillingen for denne masteravhandlingen til å være: *Hvilke mekanismer bidrar til antallet kvinnelige politiansatte med personallederansvar?*

For å svare på dette har jeg utviklet forskningsspørsmålene:

*Hva tenker kvinnelige politiansatte om egen karriere og ledelse?*

*Hvordan påvirker organisasjonskulturen i politiet kvinnelige politiansattes mulighet for lederansvar?*

*Hvilken innvirkning har seksuell trakassering på karrieremuligheter for kvinnelige politiansatte?*

---

<sup>1</sup> I politiets årsrapport 2020 står det at tabell 14 er kjønnsfordeling i politiet per 31.12.19. I løpende tekst refereres det imidlertid til tabellen som tall for 2020. Jeg forutsetter at dette da kun er en skrivefeil i tabellens overskrift. Viser også til politiets årsrapport, 2019, s. 47 hvor samme dato nevnes, men annet prosenttall.

Hensikten med studien er ment som et bidrag til mulig videreutvikling av nåsituasjon. Dette både i lys av politiske ambisjoner om økt kvinneandel i lederstillinger, og som et ledd i å øke tilliten til politiet (Meld. St. 29 (2019-2020); Politidirektoratet, 2016; Politiet, 2021), som et mulig bidrag til reduksjon av en økt turnover (Politiet, 2021, s. 45), og i et generelt likestillingsperspektiv. Studien er utført ved seks semistrukturerte individuelle intervjuer med kvinnelige politiutdannede. Utvalgets rekruttering er gjort ved hjelp av snøballmetoden for å sikre reell anonymitet.

### 1.1 Avgrensning

Studien er avgrenset til å undersøke politiutdannede kvinner uten personallederansvar i dag, og tar sikte på å kartlegge deres erfaringer omkring ledermuligheter og ønsker, organisasjonskultur og seksuell trakassering. Det empiriske materialet kommer av kvalitative intervjuer med politiutdannede kvinner med ulik bakgrunn og ulik tilknytning til politietaten. Studien begrenser seg til ledere med personallederansvar og ikke faglederansvar. Dette knyttes også til politiets statistikk som viser tall for personallede (Politidirektoratet, 2016; Politiet, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021).

Et interessant perspektiv i studier av kjønn og lederposisjon er å studere de som allerede er ledere, da de kan si noe om veien dit. Herunder å også ikke anta at alle kvinner er potensielle lederspirer som undertrykkes av mekanismer (Solberg, 2017, s. 91). Jeg mener imidlertid at det i politiorganisasjonen er interessant å undersøke hvordan kvinner som ikke er ledere erfarer kulturen. Videre hvilke ambisjoner som finnes, og å belyse eventuelle bevisste eller ubevisste mekanismer som påvirker om kvinner får eller tar lederansvar. Kvinner som allerede er ledere kan være sosialisert inn i kulturen slik at de er en del av, eller har andre erfaringer, enn personer som ikke har, men som ønsker lederansvar. I arbeidet med kjønnsbalanse i politiorganisasjonen, og i lys av nylige avdekket seksuell trakassering (Ellingsen & Lilleaas, 2020; Politidirektoratet, 2020a), er det etter mitt syn relevant å undersøke kvinnelige politiansattes opplevelse av spesielt organisasjonskultur, herunder også seksuell trakassering på arbeidsplassen.

Der oppgaven omtaler kvinnelige politiledere er det snakk om kvinner med politiutdanning, og som har personallederansvar. Kvinner som har andre utdanningsbakgrunner, eller stillingstitler, herunder jurister og sivilt ansatte, omfattes ikke av denne omtalen.

Studien begrenser seg til kjønn, og har ikke sett på andre grupper, som i større grad er underrepresenterte grupper i organisasjonen. Opptakstall til politihøgskolen 2021 viser for eksempel at 14,3% hadde innvandringsbakgrunn og 17,9% hadde minoritetsbakgrunn (Politihøgskolen, u.å.). Imidlertid viste tallene for kvinnelige politistudenter at det i 2021 startet 59,8% kvinner ved politihøgskolen (Politihøgskolen, u.å.). Utviklingen viser, som for kvinner, også en økning, tross endring i målemetode for de andre gruppene (Pedersen & Damen, 2021, s. 281).

Studien går ikke inn i diskursen om argumenter for kjønns mangfold eller kjønnsbalanse i lederstillinger. Den legger til grunn at kjønnsbalanse er et ideal som burde tilstrebes i et attraktivitets- og rettighetsargument (Solberg, 2017). Da kjønns mangfold legger til grunn at kvinner og menn er ulike, og dermed at kjønn bidrar ulikt, er det også en mekanisme som rangerer kvinner under menn (Andersen et al., 2017), og fungerer til visse oppfattelser av hva kvinner bidrar med i politiet (Silvestri, 2017, gjengitt i Nordberg, 2018).

## 1.2 Oppgavens struktur

Jeg vil i de neste underkapitlene legge frem noen rammer og samfunnskontekst for oppgaven og derunder si noe om forskningsstatus per nå. I kapittel to vil jeg legge frem utvalg av teori som kan belyse problemstillingen. Kapittel tre inneholder metode, nummer fire studiens funn, imens kapittel fem drøfter funnene opp mot teoretisk ramme. Kapittel seks sammenfatter og viser en konklusjon, her nevnes også videre forskning.

## 1.3 Rammer

Som grunnramme for å snakke om politiet som organisasjon er det relevant å redegjøre kort for den organisatoriske oppbygging. Organisasjonen består i hovedsak av ansatte innen sivile stillinger, jurister og politiutdannede. Politiets hovedoppgaver deles inn i etterforskning, etterretning, operativt arbeid og forebyggende. I tillegg til sivil rettspleie, påtale, utlending

og forvaltning, samt administrativ støtte (Finstad, 2018). I 2020 var det pr. 31.12.20 17.810 årsverk, herunder 10.966 politiansatte. Poli- og lensmannsetaten er underlagt justis- og beredskapsdepartementet, politidirektoratet er forvaltningsorganet som har ansvar for etaten, som er delt inn i 12 politidistrikt, fem særorgan, og fire enheter med nasjonale oppgaver (Politiet, 2021).

Samfunnsoppdraget er forankret i politiloven §1, 2. ledd: «Politiet skal gjennom forebyggende, håndhevende og hjelpende virksomhet være et ledd i samfunnets samlede innsats for å fremme og befeste borgernes rettsikkerhet, trygghet og alminnelige velferd for øvrig» (Politoloven, 1995). Innenfor operativ tjeneste deles personell inn i kategorier ut fra godkjent operativt nivå: IP1 beredskapstroppen, IP2 livvaktjeneste, IP3 utrykningsenhet (UEH), IP4 operativt personell godkjent for våpenbruk, og IP5 personell, ikke godkjent for våpen (NOU 2017: 9, 2017, s. 56, 272).

Politiets verdier og etiske retningslinjer gir klare føringer for opptreden og valg i hverdagen. Kjerneverdiene er: modig, tett på, vise respekt og helhetsorientert (Politiet, u.å.). De etiske retningslinjene er oppsummert: åpenhet, integritet, habilitet, respekt, medarbeiderskap, lederskap og mot (Politidirektoratet, 2018). Det norske politiets tilnærming er umilitært og har et forebyggende fokus, med ideal om å bruke minst mulig makt (Lie & Lagestad gjengitt i Jon, 2011).

### 1.3.1 Historikk og statistikk: Kvinner i politiet

Historisk startet de første kvinnene å gjøre inntog i politiet i 1958. Det var ikke en politisk likestillingspolitikk som muliggjorde dette, men manglende mannlig arbeidskraft, samt den økonomiske situasjonen i 1950-årene. På lik linje med andre bedrifters historiske tradisjon, ansatte også politiet kun menn, så lenge det var tilgang på dem (Wathne, 2021, s. 294-295). Det var en del motstand mot kvinners inkludering, de fikk ulik opplæring og ulike arbeidsoppgaver enn menn, og ble ikke ansett som likeverdige de mannlige ansatte (Wathne, 2021). I internasjonal sammenheng er Norge en av landene med høyest andel kvinnelige ansatte, dette er likevel ingen grunn til å hvile i et likestillingsperspektiv (Prenzler & Sinclair, 2013, gjengitt i Alecu & Fekjær, 2020, s. 3).

Norge anses som et likestilt land og rangeres høyt på verdensmålinger, i Global Gender Gap report ble Norge for eksempel rangert som tredje mest likestilte land i 2021 (World Economic Forum, 2021). I Stortingets handlingsplan for å nå FNs bærekrafts mål mot 2030, om likestilling mellom kjønnene, anerkjennes det at Norge har en god likestillingslovgivning, høy grad av likestilling, men at arbeidsmarkedet er kjønnsdelt. At kvinner tjener mindre enn menn forklares blant annet med at kvinner i større grad enn menn jobber i offentlig sektor, og i andre næringer med lavere lønnsnivå (Meld. St. 40 (2020-2021)). På tross av positiv utvikling, viser tallene imidlertid at det er ulikhet mellom kvinner og menn globalt og nasjonalt, når det gjelder makt, lederposisjoner og lønn. I følge Richardsen og Traavik (2019) diskrimineres norske kvinner i arbeidslivet, på tross av politisk fokus, lovfestede like rettigheter og sosial velferdspolitik. Likestilling er derfor fremdeles et helt reelt tema å undersøke (Richardsen & Traavik, 2019).

Flere kvinner enn menn tar i dag utdanning til å bli politi. Tallene fra 1996 frem til 2021 viser at kvinneandelen politistudenter har gått fra 27,3% til 59,8% (Politihøgskolen, u.å.). Av ansatte kvinner i politistillinger viser politiets årsrapporter at det i 2014 var ansatt 28% kvinner i politistillinger, mens det i 2020 var 33% (Politiet, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021)<sup>2</sup>.

I 2016 kom det en overordnet handlingsplan for å øke kvinneandelen i lederstillinger, og spesielt politilederstillinger (Politidirektoratet, 2016). Målet var at det innen 2022 skal være minimum 30% kvinnelige ledere i politistillinger og for 2027 er målet satt til 40% (Politidirektoratet, 2016). Politiet ser ikke ut til å nå målene, på tross av økning etter handlingsplanens utgivelse. I 2015 var det 16% kvinnelige politiledere og i 2020 var tallet 24% (Politiet, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021). Til sammenligning var det i 2019 i Norge et snitt på 37% kvinnelige ledere i landet basert på statistikk fra a-ordningen, 39% av kvinner tok høyere utdanning, mens tallet for menn var 30% samme år (Gram, 2021; SSB, 2021). Kvinner presterer også bedre i skolesammenheng (Foss, 2020), og poenggrensene til politihøgskolen øker (Politihøgskolen, 2021). Både prosentvis økning av andel kvinnelige ledere, og hvor mange av kvinner og menn som tar høyere utdanning, har økt (Gram, 2021).

---

<sup>2</sup> Tallene for 2014 står i årsrapport fra 2015 i løpende tekst s. 35.

I toppledelsen i politiet som politimestere, er det lik fordeling mellom kjønnene, og politidirektøren er i dag en kvinne. Imidlertid har disse kvinnene juridisk utdanning (C. Thomassen, HR POD, personlig kommunikasjon, 06.mai.22). Derfor er de ikke sammenlignbare kategorien for denne studien, nemlig politiansatte kvinner med politiutdanning. Selv om det altså er ulikhet mellom kvinner og menn i landet ellers, når det kommer til lederposisjon, viser tallene at politiet ligger under snittet i landet.

Handlingsplanen for å øke kvinneandelen i politilederstillinger hadde bakgrunn i et ønske om å blant annet være en attraktiv arbeidsplass, å utvikle og beholde kritisk lederkompetanse, være innovativ, moderne og å svare til politiets samfunnsoppdrag (Politidirektoratet, 2016). Politiet skal speile samfunnet, at halvparten av befolkningen er kvinner, og er avhengig av dette for å opprettholde tillit for å utføre samfunnsoppdraget. Kjønnsbalanse er altså en tydelig del av dette (Meld. St. 29 (2019-2020); Politidirektoratet, 2016; Politiet, 2021).

#### 1.4 Forskningsstatus

Som en referanseramme for studien vil jeg kort gjennomgå relevant forskningsstatus opp mot studiens problemstilling. Forskning på kjønn, ledelse og politi er innen hvert sitt område forsket på nasjonalt og internasjonalt. På bakgrunn av norsk kontekst for studien, at dette ikke er en litteraturstudie, og at norsk politi skiller seg noe fra andre land, er internasjonal forskning til dels begrenset.

Forskning viser at politiidentiteten knyttes til maskuline normer og verdier, og at opptreden justeres deretter (Larsson et al., 2014, s. 122). Kriteriene for å anses som en god kollega har altså maskuline trekk (Finstad, 2013, s. 229). Som kvinne eksisterer det en balanse mellom maskuline og feminine idealer for hvordan være kvinne i politiet (Finstad, 2013, s. 229). En må ikke være for maskulin (Granér, 2004, s. 98), heller ikke for feminin, herunder for eksempel «spinkel» eller «for fin» (Finstad, 2013, s. 229). De kvinnene som i størst grad aksepteres i kulturen er kvinner med «bein i nesa», som er sporty, ivrige i tjeneste og setter grenser for maskulin sjargong (Granér, 2004, s. 98; Wathne, 2016, s. 9). Tidligere hadde politiets styringsdokumenter et konkret fokus på likestilling. På tross av manglende fullført likestilt organisasjon, er likestillingsarbeidet nå implementert i mangfolds arbeidet

(Andersen et al., 2017). En slik kategorisering av kvinner i et mangfolds perspektiv, ved at de tilfører noe annet, bidrar ifølge Andersen et. al. (2017) til å definere kvinner som avvik fra normrammer, og rangerer dem under menn. Andersen et. al. (2017) sitt empiriske materiale viste en anerkjennelse av likestilling og lik deltakelse i politiet, men en praksis for at tilrettelegging ikke var anerkjent måte å tilnærme seg likestilling på. Tilrettelegging legger i denne sammenheng til grunn at kvinner og menn er ulike, men likeverdige og like viktige. Som videre betyr at individer ikke kan fullstendig likebehandles og forventes det samme av (Andersen et al., 2017).

I en studie fant Ellingsen og Lilleaas (2020) at en operativ UEH enhet i et politidistrikt hadde to maskulinitetskulturer som undertrykket kvinner. Kulturen «gutteklubben grei» hadde en homososial funksjon som kunne virke ekskluderende for kvinner og andre som ikke nådde opp til deres standard. Denne fungerte begrensende for hvor kvinner kunne nå i et forsøk på å opprettholde egen hegemonisk posisjon. Den andre kulturen aksepterte kvinners tilstedeværelse, men maktposisjoner ble utnyttet seksuelt i forhold til kvinner på en uakseptabel måte (Ellingsen & Lilleaas, 2020). En annen studie av UEH trente operative politiansatte, fant at studiens kvinner ikke (lenger) så sitt kjønn som en hindring i politietaten (Jon, 2021). Studien knyttet dette til et mer likestilt samfunn og økt kvinneandel i politiet. Unntakene i studien viste at noen av kvinnene hadde erfaringer med uakseptable, kjønnsknoterte holdninger, kommentarer og opptreden fra eldre mannlige politiansatte (Jon, 2021). I mediebransjen fant Idås og Backholm (2020) at de spesielt utsatte for seksuell trakassering, var unge kvinner, vikarer og andre midlertidige ansatte. Videre at svært få varslet av frykt for konsekvensene sammen med varslings belastning, og at ledere var involvert (Idås & Backholm, 2020).

Flere studier viser ifølge Matthiesen og Olsen (2018) at seksuell trakassering knytter seg til mentale helseutfordringer, arbeidstrivsel, og tilknytning til arbeidsplassen, noe også Nielsen et al. (2010) fant i sin studie. Politiet og politihøgskolen har generelt lav turnover, men flere kvinner enn menn slutter (Alecú & Fekjær, 2020). Den lave turnoveren knyttes til sterk organisatorisk tilknytning. Samme studie fant ikke knytning mellom økte familieforpliktelser eller økt antall kvinnelige studenter ved politihøgskolen og turnover hos kvinnelige politi (Alecú & Fekjær, 2020). En annen studie fant imidlertid at kvinners turnover fra

mannsdominerte yrker generelt, er høyere enn menns, og at den øker ved økt andel mannlige ansatte. Å føde barn økte også risiko for å endre til et kvinnedominert yrke (Madsen et al., 2021). En masteroppgave fra 2010 viste at kvinner med barn oppgav tre-skift turnus ved ordenspatruljen som årsak for at de sluttet i operativ tjeneste (Davidsen & Reiersen, 2010).

Politiet er horisontalt og vertikalt kjønnssegregert. Dette vises ved at kvinner primært arbeider med seksuallovbrudd, lokal etterforskning, ved rytterkorpset, og er i mindretall innen operative fagdisipliner (Nordberg, 2018). En masteroppgave viste at etterforskningsfaget har lav intern status, som til en viss grad kan kompenseres ved spesialisering (Sliper & Vigen, 2021), mens forskningsfunn har funnet mulige ulike faglige preferanser blant politistudenter hvor kvinner vender seg mer mot etterforskning, og menn mer mot operativt arbeid (Bjørge & Damen, 2020, s. 189). Den horisontale og vertikale kjønnssegregeringen i politiet skjer blant annet ved lederes forskjellsbehandling mht. turnustilrettelegging for kvinnelige og mannlige ansatte ved ordensavdelingene (Nordberg, 2018). Nordberg (2018) fant at fedre tilbys turnustilpasning, mens gravide og kvinner med barn ikke tilbys det samme, samt flyttes til, eller må søke seg til etterforskningsfaget. Dette virker dobbelt hemmende for kvinnene som antas å ha mindre interesse for sitt nye arbeidsområde, og mindre villighet til bruk av (over)tid og fleksibilitet, som fremkom som et premiss for karriereutviklende oppgaver (Nordberg, 2018). I tillegg eksisterer ulike kjønnete forventinger til foreldrepermisjonens lengde. Denne fungerer negativt for kvinner og menn som tar mer enn de tradisjonelle månedene. Nordberg (2018) fant imidlertid at det var ansett positivt at menn tok foreldrepermisjon, men ikke ut over minimumslengden. Kvinner som tok kortere enn tradisjonelt for kvinner, var et signal om kvinnens dedikasjon til arbeidet, men ikke nødvendigvis et samfunnsansvar, slik som for menn (Nordberg, 2019).

Den nordisk/europeiske longitudinelle RECPOL<sup>3</sup> undersøkelsen på politistudenter viser at kvinnelige og mannlige politistudenter har like lederambisjoner. Målt for alder og familiesituasjon er ambisjonene like, men det tradisjonelle kravet til lang operativ erfaring for å kvalifisere til lederstillinger, anses som en mulig årsak for faktisk kjønnsbalanse innen

---

<sup>3</sup> Recruitment, Education and Careers in the POLice



politiets ledelse (Fekjær & Halrynjo, 2012). En masteroppgave fant at kvinnelige politiansatte både ønsker og er kvalifisert for lederroller (Børstad & Johansen, 2010). Flere masteravhandlinger har funnet diskriminerende holdninger, strukturer eller mekanismer mot kvinnelige politiansatte i ledersammenheng. For eksempel antakelser eller narrativer om kvinner, deres lederønsker eller lederevner (Børstad & Johansen, 2010; Hetland, 2020; Lyngmo, 2015), og at tiltak for økt kvinneandel eller likestillingsstrategier ikke blir fulgt opp (Børstad & Johansen, 2010; Hetland, 2020). Studien til Børstad og Johansen (2010) fant for eksempel at personlig antatt egnethet ble vektlagt fremfor kompetanse og krav til lederutdanning der ledere skulle rekrutteres. De fant også at disse vurderingene var subjektive og kunne komme av ubevisste, uformelle endrede kvalifikasjonskrav til stillingen ut i rekrutteringsprosessen. I tillegg fant de uformelle nettverk i rekrutteringsprosesser, macho kultur, og at fungeringer i stillinger var et sterkt fortrinn i de formelle rekrutteringsprosessene. De fant også problematiske forhold som sladder og utnyttelse av definisjonsmakt og lite transparente rekrutteringsprosesser (Børstad & Johansen, 2010).

## 2 Teori

I teorikapittelet vil jeg redegjøre for et utvalg av relevante teorier som kan hjelpe til å besvare studiens problemstilling: *Hvilke mekanismer bidrar til antallet kvinnelige politiansatte med personallederansvar?* Teoriutvalget er ment å gi studiens empiri mening, kontekst og forståelsesramme (Johannesen et al., 2016, s. 47). Utvalget består av teorier om glasstaket, herunder tokens, kjønnsordnede prosesser og intrusivenes, sosial identitetsteori, selvverdteori, organisasjonskultur, makt og seksuell trakassering.

Da studiens problemstilling knytter seg til organisasjoner er det relevant å nevne hvordan organisasjoner preges av ulike rammer og mekanismer. En kan dele dette inn i formelle og uformelle kontekster. Formelle kontekster fungerer som rammer for oppgaveutførelse, og ses i styringsdokumenter og organisasjonens struktur, som der igjen fylles med uformelle elementer. De uformelle elementene er det som har vokst frem over tid, og som preger medlemmene. Dette handler gjerne om makt og organisasjonskultur som kan styrke eller svekke de formelle mål og intensjoner (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 20-21).

Komplekse forklaringsmodeller for global ulikhet mellom kjønn når det kommer til makt, lønn og lederposisjon, kan deles inn i tre hovedkategorier. Disse må trolig ses i sammenheng med hverandre og deles inn i individuelle, organisatoriske og samfunnsmessige (Richardsen & Traavik, 2019, s. 248). Avhandlingens teoretiske utvalg vil i størst grad fokusere på organisatoriske forklaringsmodeller selv om også individer vil prege organisasjoner. Individuelle forklaringsmodeller omhandler antakelser rundt karrierepreferanser, lederstil og effektivitet hos kjønnene. Her snakker en om ideer om at kvinner ikke kan eller vil lede (Richardsen & Traavik, 2019). Fordi slike forklaringer plasserer ansvaret for ulikhet hos kvinnene alene, blir dette forenklinger av sammensatte mekanismer (Solberg, 2017). Samfunnsmessige forklaringer ser på sosiale roller og krav, stereotypier og kulturelle forventinger til kjønn og kjønnsmerkede yrkesroller (Alvesson, 2002). Ulike forventinger til kjønn, fordommer og negative holdninger til kvinner gjør det vanskeligere for dem å bli, og ha suksess som ledere (Richardsen & Traavik, 2019, s. 254). Forskning viser at kvinner og menn har like ambisjoner om å lede, også norske politistudenter (Fekjær & Halrynjo, 2012).

Organisatoriske forklaringer ser på strukturelle oppbygginger i organisasjoner som maskuline. Normer og verdier kan være maskuline eller feminine. Der kulturen er maskulin innebærer disse organisasjonene fordeler for menn, og barrierer for kvinner i å oppnå lederposisjoner (Richardsen & Traavik, 2019). Strukturelle forklaringer kan slik knytte seg til to former for stereotyper om kjønn og ledelse. Den ene stereotype oppfatninger om ledelse og den andre om kvinner. Flest ledere er menn, og dermed velges også flest menn til lederroller fordi stereotyp oppfatning om at de er best egnet, eksisterer (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 412). Mens forskning på sin side ikke finner entydig svar på at kjønn knytter seg til lederadferd eller egnethet for lederskap (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 413; Solberg, 2017, s. 43-48). Dette anerkjenner begge kjønn som relevante som ledere. Innenfor denne forklaringsmodellen plasserer organisasjonskultur og glasstak teorien seg, som innebærer usynlige barrierer for kvinners muligheter for å nå lederposisjon. Senere forskning viser at det muligens ikke er snakk om et tak, men en labyrint av barrierer som hindrer kvinner i å få makt og innflytelse gjennom hele karrieren (Eagily & Carli, 2007, referert i Richardsen & Traavik, 2019, s.251).

## 2.1 Organisasjonskultur

Organisasjonskultur gjenspeiler en organisasjons normer og de åpne og skjulte verdiene i denne, kulturen er altså mønsteret av verdiene (Aadland, 2020, s. 109, 118). Normer er i kort uskrevene regler for passende adferd, som gjerne medfører straff om de brytes, mens verdier er abstrakte idealer (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 128-129). Sanksjonene kan være isolasjon, utestengning og mobbing (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 135). Store organisasjoner, som politiet, kan ha felles antakelser om virkeligheten, og på samme tid ha subkulturer med egne kulturelle rammer som utvikler seg over tid (Schein, 1992/1994, s. 22). Subkulturene kan potensielt skape indre maktkamper i organisasjonen (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 135-150).

Verdier er etikk og moral (Askeland & Aadland, 2017, s. 28). Basert på at verdier fungerer som grunnsteiner for hva vi vurderer som rett og galt, vil de være avgjørende for de valg og beslutninger individer tar (Aadland, 2020; Aadland & Askeland, 2017b, s. 91). En kan i tillegg skille verdiene inn i «objektive» verdier *for* praksis og «sosiale» verdier *i* praksis (Askeland & Aadland, 2017, s. 27-28). Verdier for praksis er målrasjonelle verdier (Aadland & Askeland,

2017a, s. 117) som gjerne knytter seg til organisasjoners overordnede kjerneverdier, utviklet av organisasjonens ledelse (Lencioni, 2002). Denne står for en ønsket årsak-virkning for medlemmenes handlinger. Verdier i praksis er verdiene som uttrykker seg i medlemmenes faktiske handlinger, disse baserer seg på refleksjon og meningsforståelse (Aadland & Askeland, 2017a, s. 122).

Da ledere er den enkeltfaktor som innvirker mest på organisasjonens kultur, vil ledernes verdier for og i praksis vise medlemmene hvordan kulturen ved stedet er (Aadland, 2020, s. 120-123). En kan også ifølge Schein (1992/1994) forstå ledelse og kultur som to sider av samme sak. På den måten vil eksisterende kultur danne rammene for ledelse og hvem som kan bli dette. Noe som innebærer at ledere må være bevisst kulturen de opererer i, slik at de kan styre den, og ikke selv bli gjenstand for dens kontroll (Schein, 1992/1994, s. 14-23). Gjennom sosialiseringprosesser hvor ledelsen innfører verdier til medlemmene kan organisasjonskulturen sikre samsvar mellom ledelsen og ansattes handlinger, herunder sikre makt (Kirkhaug, 2013, s. 122-123) gjennom sosial kontroll (Schein, 1992/1994, s. 21). På denne måten skapes den sosiale identiteten hvor individene knytter seg til gruppedlemskap i organisasjonen (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 141).

En institusjonell teoretisk forståelse ser organisasjoner som bevegelige mekanismer preget av sosiale behov, påvirkning over tid, og ved inn-ut føring av verdier. En slik erkjennelse av identitetsskapende prosesser vil medføre at organisasjonens (institusjonens) medlemmer anses å oppleve dens verdier som en del av sin egen identitet (Selznick, 1997, s. 19-27). I sin tur kan dette medføre større motstand mot endringer da endring kan oppleves som et angrep på medlemmenes identitet (Selznick, 1997, s. 26-27). Dette kan illustrere hvordan eksempelvis gruppetenkning kan føre til opplevelsen av kritiske røster som angrep på organisasjonens eksistens (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 139). Organisasjonskulturen og reell åpenhetskultur er premiss for hva en faktisk kan oppdage av etiske problemstillinger, altså sensitiviteten for ulike kulturelle tema og hva en våger å løfte frem (Aadland, 2020, s. 118-119). I det videre innebærer dette også at tilfredshet med eksisterende kultur, kan fungere som en hemmer for endring og utvikling (Aadland, 2020, s. 115).

Der kulturer er sterke kan både styringsproblemer, gruppetenkning og begrensninger i nytenkning fungere dysfunksjonelt. Sterk kultur kan være bevisst strategi for å undertrykke mangfold av interesser og kritiske røster (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 138-139). Da ledelse blant annet handler om å definere virkelighet for andre, og gjøre den fornuftig for dem som følger, er det derfor av betydning at leder klarer å forvalte ulike meninger og perspektiver (Smircich & Morgan, 1998). Gruppetenkning kan medføre overvurdert holdning til egen makt og moral hvor handlinger rasjonaliseres og rettferdiggjøres. Det kan utvikles negative stereotypi holdninger til andre, samt manglende forståelse av alternative synspunkter eller kritikk. Det kan også oppstå kollektivt press om konformitet og press mot å tie. Eksempelvis kan ledere som kun vender seg mot meningsfeller ende opp med gruppetenkning (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 138-139). I forlengelse av gruppetenkning, vil nytenkning medføre en trussel mot etablerte normer, som vil møte sanksjoner. Nytenkning kan være alternative perspektiver, kritiske spørsmål og søke ny informasjon. Da sanksjonene mot nytenkende individer er sterke, vil disse ofte forlate organisasjonen, som igjen fører til mindre innovasjon, og derigjennom negativt for organisasjonsutvikling (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 140).

### 2.1.1 Makt og seksuell trakassering

Organisasjonskultur er uttrykk for makt der en systematisk forsøker å definere virkelighet gjennom verdier og følelser hos de ansatte (Alvesson, 2002). Makt skjer i alle menneskelige møter, mens forvaltningen definerer om den er positiv eller negativ (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 163). I tillegg kan makt skje på tross av maktutøvers bevissthet og kontroll av dens omfang og konsekvens (Alvesson, 2002, s. 171). Det kan i organisasjoner både virke som verktøy for å få arbeid utført, men også negativt på individer som utsettes for psykisk belastning som mobbing og undertrykkelse (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 163). Mobbing kan skje ved utestengelse, baksnakking, ryktespredning, isolering og neglisjering (Raaheim, 2019, s. 273). Da makt fordeler seg ulikt innebærer det potensiale for at de med makt sikrer seg mer makt, på bekostning av andre som systematisk kan diskrimineres og holdes borte fra muligheter. Dette er spesielt aktuelt i organisasjoner som består av majoriteter og minoriteter, for eksempel ved manglende kjønnsbalanser. Da kvinner er både horisontalt og vertikalt segregert innen bransjer og organisasjoner, innebærer det også at menn utøver makt overfor dem (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 175). For eksempel illustrerer patriarkalsk

teori menns hierarkiske rangering over kvinner i samfunnet, hvor de utnytter og undertrykker kvinner gjennom grupperinger, (makt) posisjoner, og fysisk overlegenhet (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 175-176; Solberg, 2017, s. 97-99). Slik har og kan menn for eksempel seksuelt trakassere kvinner, som fungerer som en systematisk undertrykking av kvinner der de omgjøres til seksuelle objekter, og dermed anses mindreverdige fra menn (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 175-176).

Seksuell trakassering kan defineres som uønsket seksuell oppmerksomhet som oppfattes krenkende for den andre (Bråten & Øistad, 2017; Frøberg & Sørensen, 1992). Definisjonen avhenger av den utsattes subjektive opplevelse, men må også vurderes opp mot objektive normer for hva en normalt sett anser som trakasserende (Likestillings- og diskrimineringsombudet, 2014). Seksuell trakassering er lovregulert ved arbeidsmiljøloven og likestillingsloven (Einarsen & Pedersen, 2021, s. 143-144), og kan sorteres inn i tre hovedtyper: *Fysisk* som omfatter fra berøring, tafsing til seksuelle overgrep, *verbal* som går på kommentarer om utseende og antydninger/forespørsler av seksuell karakter, og seksualiserte spøker. *Ikke-verbal* som forstås som seksualiserte kroppsbevegelser, blikk, fremvisning av seksuelle bilder/gjenstander og blotting (Bråten & Øistad, 2017; Frøberg & Sørensen, 1992, s. 19).

Slike mekanismer og hendelser tas ofte ikke tak i da det blant annet kulturelt oppleves som en generell trussel mot organisasjonens eksistens. Ledere og andre kan føle seg truet ved konfrontasjon og derfor anklage offeret for prippenhet, mistenkeliggjøre vedkommende eller utsette den for annen straff (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 176). På den måten kan frykttkultur fungere begrensende i individers meninger, handlinger, det å si ifra eller påpeke faglige mangler, i frykt for represalier som tapte karrieremuligheter. Her kan i tillegg nevnes tilskuereffekten hvor en situasjon kan tolkes mindre alvorlig enn faktisk, der andre tilstede er passive og lar situasjonen utspille seg (Latané & Darley, 1970, gjengitt i Raaheim, 2019, s.131). Motsatsen til dette kan være bemyndiggjøring hvor psykologisk støtte og oppmuntring fra ledere gir ansatte opplevd kontroll, makt og derigjennom opplevd mestring og meningsfullhet (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 176-179). På den andre siden kan opplevd manglende mestringskontroll (Matthiesen & Olsen, 2018) altså minimert mestringsfølelse, og svekket selvfølelse oppstå (Idås & Backholm, 2020) der det oppleves umulig å reagere

negativt. En vanlig årsak for at seksuell trakassering ikke varsles er skamfølelse (Idås & Backholm, 2020), nærmere bestemt giftig skam (Farstad, 2020). Giftig skam er skam opplevd av et offer for ulike traumer som ulike typer overgrep, krenkelser, mobbing og stigmatisering. Den kommer av eksistensielle avvisinger, livserfaringer, hvor en ikke blir verdsatt, respektert, vist omsorg, hvor integriteten ikke er ivaretatt og grenser overskredet. Giftig skam forteller individet blant annet at den ikke er verdig i relasjoner, i å motta beskyttelse, omsorg, kjærlighet og at det er noe grunnleggende galt med vedkommende (Farstad, 2020, s. 63-64). Konsekvensene ved å bli utsatt for seksuell trakassering kan ifølge Matthiesen og Olsen (2018) være svært alvorlige, og kan ha innvirkning på individets helse, trivsel, jobbmuligheter og organisasjonens drift generelt. Individet kan erfare *psykiske* negative konsekvenser som å føle seg ydmyket, utestengt og økt redsel for å gå på jobb. *Fysiske* konsekvenser kan være psykosomatiske plager. Videre kan *adferdsmessige* plager som å konsentrere seg eller utføre arbeidet oppstå (s. 62).

At slike mekanismer ikke tas tak i og oppleves som trussel mot ledere og organisasjonens eksistens, knytter seg til kjønnede organisasjoner og glasstak teorien (Acker, 1992; Kanter, 1977/1993) som favoriserer menns interesser og disiplinerer kvinner (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 176).

## 2.2 Glasstaket

Glasstaket er en velkjent sosiologisk-teoretisk og strukturell forklaring på hvorfor kvinner er underrepresentert i lederstillinger, og hvordan deres mobilitet begrenses av ulike mekanismer som omtales som glasstak teorien (Solberg, 2017, s. 90). En strukturmodell handler i kort om at menneskets handlinger kommer av rammer gitt av omverden rundt, og at vi påvirkes av disse, i motsetning til et individperspektiv som anser individet selv som premissleverandør for egne handlinger (Askeland, 2013, s. 10; Hollis, 1994, s. 9-11).

Glasstak teorien handler om praksis og prinsipper i organisasjoner som kan påvirke både kvinner og menns karrierer (Richardson & Traavik, 2019, s. 251; Solberg, 2017, s. 91-95). Disse mekanismene fungerer som usynlige hinder, innebærer diskrepans mellom hva som formelt uttales og hva som faktisk tenkes og utføres (Solberg, 2017, s. 93). Noe som

innebærer potensiale for at involverte ikke eksplisitt oppdager dem. Barrierene kan være manglende muligheter for makt, få muligheter og lite nettverk (Richardsen & Traavik, 2019).

Dagligdagse sosiale prosesser i organisasjoner som fungerer diskriminerende for kvinner som rangeres under menn, kan ses i de *kjønnsordnede prosessene* (Acker, 1992, s. 259). Gjennom *Produksjon av kjønnsdivisjoner* er arbeidet kjønnsdelt, hierarkisk og hvem som har makt og er underordnet fordelt på kjønn (Acker, 1992). Lederes holdninger og rekrutteringsprosesser kan knyttes til dette (Solberg, 2017, s. 96). Gjennom *skapelsen av symboler*, defineres organisasjoner ofte i maskulin form i konkurransen om suksess (Acker, 1992). Denne mekanismen knyttes til seksualitet og rettferdiggjør og forklarer kjønnsinndelinger i eksempelvis språkbruk, uniformering og hvem som er helter (Solberg, 2017). *Interaksjon mellom kjønnene og innad*, illustrerer hvordan allianser og eksklusjoner oppstår gjennom dominans og underordning. Kjønn skapes, bekreftes og kjønnsrangering oppstår (Acker, 1992, s. 253). Gjennom *internt mentalt arbeid* tolker og forstå individene de kjønnete strukturene og akseptable spilleregler for sitt kjønn (Acker, 1992). Denne prosessen reproducerer kjønnsinndelingene, men kan på samme tid sikre overlevelse. Pringle (1989, s. 176 gjengitt i Acker, 1992, s.254) trekker frem hvordan kvinners forvaltning og forhandling av sin seksualitet på arbeidsplassen henger sammen med deres suksess. Til sist fungerer det *sosiale kjønn* som et grunnprinsipp da ingen jobber, eller individer, kan være eller opptre helt kjønnsnøytrale. Så lenge det er menneskelig interaksjon i eksempelvis jobbsammenheng vil kjønnets rolle være relevant (Acker, 1992). Kvinner som bærere av avkom, og samfunnets rollefordeling, gjør at kvinner ikke anses på lik linje som nøytrale, ideelle, arbeidere som menn, som vier sitt fulle og hele liv til arbeidet. Dette gjør at kvinner ikke passer idealet av en ansatt og derfor skiller seg fra «ekte» arbeidstakere (Acker, 1992).

En annen mekanisme som virker begrensende for spesielt kvinner er homososial reproduksjon av de som allerede er ledere. Mekanismen kan skje hos alle kjønn, men aktualiseres i større grad hos menn da det er disse som sitter i maktposisjoner, og derfor bedriver dette i større grad. Mekanismen skjer gjennom skapelse av homogene grupper i søken etter trygghet og tillit, der for eksempel kvinner som ønsker en del av knappe ressurser, som lederroller, oppleves som en trussel for menn som gjerne har slike posisjoner (Kvande & Rassmussen, 1990, gjengitt i Solberg, 2017, s.100). Gjennom indre grupper som er



konforme og lojale, kan en da i større grad oppnå kontroll og beskyttelse mot mulig tap (Kanter, 1977/1993). En kan skille mellom homoseksuell reproduksjon, som kan forstås som at individer ansetter personer like seg selv, og homososial reproduksjon som beskriver hvordan eksempelvis menn ansettes basert på nettverk med andre menn, herunder er en del av en inn-gruppe. Slik kan lederrekrutteringer skje offisielt og uoffisielt (Solberg, 2017, s. 101). For enkelthetskyld brukes begrepet homososial reproduksjon videre som en fellesbetegnelse. Fordi rekrutteringsprosesser og karrieremuligheter ofte samsvarer med kultur, samt at sosialisering- og kontrollmekanismer står sterkt i organisasjoner, får derfor ulikhet vanskelig plass (Strand, 2007, referert i Solberg 2017, s.101). Homososial reproduksjon fungerer på den måten som en selvoppfyllende profeti for den homogene gruppen. Jo mer homogen, jo vanskeligere er det å være annerledes, aksepteres og slik komme inn. Dette fører til bekreftende antakelser fra den homogene gruppen om at de andre er inkompetente og at det er riktig å holde dem utenfor (Kanter, 1977/1993, s. 68).

Teorien om å være i mindretall, altså en *token* (Kanter, 1977/1993) er også en mekanisme som plasserer seg innunder glasstak teorien og som fungerer diskriminerende for kvinner. Dette handler om hvordan individer som skiller seg fra majoriteten av en gruppe vil oppleve å bli sett på som en representant for sin gruppetilhørighet, eksempelvis det å være kvinne, og ikke anerkjennes som et individ (Kanter, 1977/1993, s. 208-210). Dette kan medføre flere negative faktorer som å prestere dårligere enn hvis en slappet av og agerte slik det falt seg naturlig, segregering og stereotypifisering av token, å vende seg mot sine «egne», overkompensering og å skjule suksess (Kanter, 1977/1993, s. 6). Alecu og Fekjær (2020) beskriver dette som å bli fulgt med argusøyne og ekskludert. På den andre siden av tokens finnes de med makt og muligheter, som generer mer makt og flere muligheter for dem (Kanter, 1977/1993, s. 11). Kanter (1977/1993) nevner spesielt tre ting tokens utsettes for. *Negativ oppmerksomhet* som en som stikker seg ut, *forsterkning av ulikhetene* mellom majoriteten, og tokens og slik ekskludering av token. Til sist kommer *assimilasjon*, altså stereotypifisering av token som både gjør at token finner sin identitet ved å bekrefte stereotype oppfatninger, men også den skapte ideen om hvordan token er (Kanter, 1977/1993, s. 210-211).

Kanter (1977/1993) er opptatt av en nummerert inndeling av når grupper er tokens eller ikke, og knytter dette til hvor mye reelt handlingsrom de har. Ensartet gruppe: 100/0% innebærer homogene sammensetninger, skjeve grupper: 85/15% innebærer at den dominerende gruppen kontrollerer kultur og de andre er tokens. Skråstilte grupper: 65/35% hvor de dominerende blir majoritet og tokens minoritet, her kan minoriteten mulig ha andre allierte og kunne påvirke kulturen. Og til sist balanserte grupper: 60/40% til 50/50% hvor majoritet/minoritet i større grad kan bestå av subgrupper (Kanter, 1977/1993, s. 208-209).

Som alternativ forklaring til tokens teorien hvor Kanter (1977/1993) knytter diskrimineringen av kvinner til deres antall og token status, anser Yoder (1991) dette som teoretisk interessant, men noe forenklet. Dette basert på at antall kvinner ikke nødvendigvis vil fungere balanserende på de diskriminerende mekanismene de utsettes for. Etter intrusivenes teori må en imidlertid ta høyde for hva inntoget av kvinner som nye arbeidstakere i en mannsdominert arbeidsplass representerer av trussel for mennene (Yoder, 1991). Da forskning viser at menn i kvinnedominerte yrker ikke opplever samme negative effekter av å være i mindretall, mener Yoder (1991) at kjønn som mindretall ikke kan være forklaring i seg selv på diskrimineringen av tokens. Om en opplever å være en token påvirkes da av at en er en «sosial lavstatus gruppe» (eksempelvis kvinner) i et miljø hvor majoriteten er «sosial høystatus gruppe» (eksempelvis menn). Fordi den kjønnsdiskriminerende mekanismen tokens (Kanter, 1977/1993), trolig ikke gjør seg gjeldende i kvinnedominerte yrker, knytter tokens effekten seg trolig til å gjelde kvinner i yrker som er mannsdominerte (Yoder, 1991). Dette da normene er tilpasset mannlige arbeidstakere. Fordi yrker dominert av menn har høyere status og høyere lønn, vil derfor kvinners inntog i disse yrkene representere en mulig trussel for mennene ved stedet. Menn som jobber i kvinnedominerte yrker vil imidlertid representere det motsatte for de kvinnelige ansatte da menn representerer et potensiale for økt status og lønn (Yoder, 1991). På den måten vil en mer utfyllende forklaring på tokens mekanismer være intrusivenes teori hvor kvinners økning truer menn, som reagerer med å diskriminere minoriteten for å kontrollere dens mulighet for makt og posisjon (Yoder, 1991, s. 184). Gjennom dette kan diskriminerende elementer som seksuell trakassering, ulik lønn, færre karrieremuligheter og vertikal kjønnssegregering begrense kvinner (Yoder, 1991).

## 2.3 Sosialpsykologiske perspektiver

I sosialpsykologien anerkjenner en at alle personers opptreden påvirkes av ulike faktorer knyttet til ulike situasjoner. Disse spesifiseres som andre menneskers karakteristika og adferd, sosial kognisjon, forhold ved situasjonen, kulturelle- og samfunnsmessige forhold og biologiske faktorer (Raaheim, 2019, s. 20-21). På bakgrunn av studiens problemstilling vil derfor ulike sosialpsykologiske mekanismer kunne være relevante teoretiske perspektiver.

### 2.3.1 Sosial identitetsteori

I følge Raaheim (2019) kan sosial identitetsteori brukes som et godt analyseverktøy for å forstå hva økt tilskudd av andre typer gruppemedlemmer har å si for gruppers identitet. Mangum og Block (2018, referert i Raaheim, 2019, s.87) viser for eksempel at motstand mot økt innvandring i Amerika kan henge sammen med at innvandrere vil holde fast ved sin egen identitet, og ikke adoptere den amerikanske. I denne studiens problemstilling ser jeg derfor en overføringsverdi til hvordan det mannsdominerte politiryket har fått tilført kvinnelige ansatte og en stor andel kvinnelige politistudenter (Politihøgskolen, u.å.; Wathne, 2021). I denne redegjørelsen vil begrepene høystatus/lavstatus gruppe innebære en beskrivelse av status som et resultat av sammenligning mellom grupper (Tajfel & Turner, 1979, s. 43). Intergruppekonflikt betyr konflikt mellom ulike sosiale grupper.

Sosial identitetsteori går i kort ut på at vi ser oss selv som de grupper vi tilhører, og at vi vurderer andre ut fra om de er en del av vår gruppe eller ei (Raaheim, 2019; Solberg, 2017, s. 122; Tajfel & Turner, 1986/2004). Vi er for eksempel sosialisert inn i kjønnsroller for hva som forventes ut fra femininitet/maskulinitet (Alvesson, 2002, s. 186-191), dog mindre konformt enn tidligere (Solberg, 2017, s. 66-87). Imidlertid må en anse kjønn som noe som også skapes i organisasjoner gjennom signaler av forventninger som skaper kjønnsidentiteten (Alvesson, 2002, s. 191). Å tilhøre en gruppe gir trygghet om hvem vi er, tilhørighet (Raaheim, 2019; Tajfel & Turner, 1986/2004) og fellesskapsfølelsen styrker selvfølelsen (Raaheim, 2019, s. 82). I kontrast står ifølge Raaheim (2019) individualpsykologiske forklaringer av personligheten. Den ser i motsetning til sosial identitetsteori på hvordan personlighetstrekk og uttrykk møtes av omverden og preger identitetsutviklingen. Sosial identitetsteori på sin side anerkjenner individuelle trekk, men mener at disse blir underordnet

gruppetilhørigheten. En kan derfor altså ha like personlighetstrekk med medlemmer av utgrupper (s. 83).

Det er som Raaheim (2019) skriver helt vanlig å kategorisere og plassere oss selv og andre inn i grupper. Vi kan også ifølge Jacobsen og Thorsvik (2019) tilhøre mange ulike sosiale grupper (s.120-150). Det essensielle sosialpsykologiske kriterier for å være medlem av en stor sosial gruppe (kvinne/mann) er hvorvidt gruppemedlemmet selv eller andre definerer dem som medlem av gruppen (Tajfel & Turner, 1986/2004, s. 283). Vi skiller mellom inngruppen (oss i gruppen) og utgruppen (de andre) (Raaheim, 2019, s. 81-82).

Gruppers innvirkning og verdi vil variere for individet i det sosiale livet. Tajfel og Turner (1979) skiller mellom to ekstreme ytterpunkter av sosiale tilknytninger og deres innvirkning på adferd. På den ene siden «interpersonal» hvor individets opptreden ikke påvirkes av de gruppene den tilhører, men forholder seg til intime relasjoner alene, for eksempel forelder-barn. På den andre siden er «intergroup» hvor opptreden utelukkende påvirkes av gruppetilhørighet, og ikke individets individuelle kvaliteter. I dette ytterpunktet vil konfliktens størrelse påvirke sannsynligheten for at individet opptrer etter forventet gruppetilhørighet (s. 34). Disse to ytterpunktene knytter seg til Tajfel og Turner (1979) sine to ytterpunkter av sosial mobilitet og sosial endring som et kontinuum. Dette beskriver individets tro på de naturlige og strukturelle forholdene ved relasjoner mellom sosiale grupper i samfunnet (s.35). Ytterst i sosial mobilitet tror individet at det eksisterer reell fleksibilitet i sosiale gruppetilhørigheter, herunder at en kan forflytte seg fra en sosial gruppetilhørighet til en annen for å forbedre egen posisjon. Her kan typisk «klassereise» være et eksempel. I den andre enden av ytterpunktet er sosial endring og oppfatningen av at individets reelle fleksibilitet er umulig, eller avhenger av gruppens vilje. Å tilhøre en gruppe legger begrensinger for hvilke andre grupper individet kan tilhøre. Individet opptrer basert på sin gruppetilhørighet og ikke som et individ (Tajfel & Turner, 1979).

Stor intergruppe konflikt vil kunne medføre høy opplevd forræderi dersom en forlater en gruppe for den andre. Jo lengre unna troen om reell endring fra sosial gruppe, jo sterkere inn-gruppe favorisering. I tillegg vil en stigmatisere og ha fordommer mot ut-gruppe medlemmer, herunder tro at alle er like, og at det ikke finnes individuelle ulikheter innad i

gruppe kategoriene. På den andre siden av skalaen vil en finne at jo større tro på individers sosiale mobilitet, jo mer øker faren for at gruppemedlemmer forlater grupper (Tajfel & Turner, 1979, s. 43).

En forklaring på ulike former for sosial identitet og intergruppe opptreden, sosiale konflikter og sosial endring, er tre mentale prosesser (Tajfel & Turner, 1979, s. 46). Disse skjer når vi deler oss inn i inn- og ut-grupper. *Sosial kategorisering* fungerer som kognitive verktøy for å systematisere det sosiale miljø, skape en referanse for individet og normer for opptreden. Dette for å hensiktsmessig kunne navigere i sosiale handlingsmønstre (Tajfel & Turner, 1986/2004, s. 283). Dette gjør at individet forstår hvem det er ved gruppe tilhørighet, sammenlignet med andre, og normene som må følges for å oppfattes som konform. Imidlertid tenderer individer å favorisere egen inn-gruppe, som kan medføre fare for etnosentrisme (Tajfel & Turner, 1979, s. 38). Etnosentrisme betyr å bedømme andre ut fra eget utgangspunkt som oppfattet fasit. En slik vurdering medfører risiko for å vurdere andre som mindre bra, eller som en trussel (Raaheim, 2019, s. 50). Tendensen hvor en foretrekker og særbehandler sine egne (Tajfel & Turner, 1986/2004, s. 279), kan også gå på bekostning av individets egne interesser. For eksempel illustrert ved Tajfel og Turner (2004) studier hvor det ble funnet at en fordeler mer penger til inn-gruppen enn til seg selv, og en rettferdig gruppefordeling (s. 286). Den andre mentale prosessen *sosial identifisering* medfører en identifisering med gruppen en tilhører, en opptrer slik som forventet etter gruppens normer. Følelsene knyttes til gruppemedlemskapet sammen med selvfølelsen. Den siste mentale prosessen *sosial sammenligning* innebærer at vi etter identifisering og plassering i en gruppe vil sammenligne oss med ut-gruppene. For å opprettholde selvfølelsen må sammenligningen skje i favør inn-gruppen, slik at målet om opplevd overlegenhet oppnås (Tajfel & Turner, 1979, s. 41). Dette er et sentralt element av forståelsen av fordommer hvor de to gruppene er rivaler som konkurrerer om selvfølelsens opprettholdelse. Her kan en skille mellom trygg og utrygg gruppesammenligning. Det handler om hvorvidt sammenligningen er basert på hierarkisk oppbygging hvor gruppenes relasjon til hverandre er stabil, eller om tingenes tilstand stilles spørsmål ved, og hvem av gruppene som er høystatus eller lavstatus. Dersom høystatus gruppens identitet utfordres vil mulige reaksjoner være å rettferdiggjøre egne verdier, og status quo, eller å redefinere ulikhetene mellom gruppene slik at de kan opprettholde sin posisjon (Tajfel & Turner, 1979, s. 38).

Med dette resonnementet avrundes teorien om sosial identitet med at tilhørighet og å oppleve annerkjennelse fra andre anses viktige for individet (Raaheim, 2019). Derfor kan ekskludering og isolasjon fra grupper medføre negativ påvirkning av selvvord og selvtillit (Raaheim, 2019, s. 336). Fordi en må følge gruppens normer for å være medlem er potensiale for sanksjoner, og utestengelse tilstede. I hvilken grad normer kan brytes avhenger av hvor store konsekvenser avviket har for gruppen og hvilken status den som bryter normen har (Raaheim, 2019, s. 46).

### 2.3.2 Selvvordteori

Selvvord teori viser på sin side hvordan prestasjoner er knyttet til individers selvvordfatning og egen opplevelse av verdi som individ (Covington, 1984).

I vestlig (Raaheim, 2019, s. 335) kultur knyttes prestasjoner til det å ha det bra med seg selv, altså selvvord. Covington (1984) beskriver gjennom en modell hvordan innsats og evner påvirker prestasjoner og deretter individers selvvord (s. 8-10). Jeg vil her, basert på Covington (1984), beskrive denne koblingen. Innsats gir i seg selv verdi på selvvordet og er knyttet til hvordan andre opplever at individet engasjerer seg i å prestere. Engasjerer individet seg, er det bra, engasjerer det seg ikke, kan individet straffes. Innsats kan ses som et tosidig sverd hvor individet må balansere høy innsats og mulighet for suksess. Høy innsats representerer en høy risiko for individet. Høy innsats, men dårlig prestasjon kan sende et signal om at individet er inkompetent, den vil derfor kunne tro dette, som kan føre til skam og ydmykelse. Lav innsats derimot, innebærer lavere risiko. Imidlertid vil lav innsats og dårlig prestasjon kunne føre til skyldfølelse for å ikke ha lagt inn mer innsats. Egen opplevd suksess knytter seg altså til innsats. Og fordi prestasjoner er viktig vil dette ha innvirkning på selvvordet. Evner anses som kritiske for prestasjoner og suksess, derfor er opplevde evner viktig for selvvord. Tanker om egne evner innvirker på selvvord indirekte og direkte. Direkte slik at jo mer individet tror/opplever at den har evner, jo høyere selvvord har vedkommende. Men fordi en også må bevise at en innehar disse evnene for omverdenen (et rykte er ikke tilstrekkelig), har tanker om egne evner en indirekte påvirkning på selvvord ved at den påvirker prestasjoner. Prestasjoner har stor innvirkning på selvvord, og tanker om egne evner spiller derfor en stor rolle for selvvordet (Covington, 1984).

Oppsummert betyr det at både innsats og evner knytter seg til prestasjoner som igjen er kilde til selvværd. Evner knytter seg spesielt til prestasjoner fordi evner og prestasjoner i stor grad anses å henge sammen. Anerkjennelse av evners sammenheng med prestasjoner og at prestasjoner er viktig for selvværd, innebærer at individets opplevelse av hvor evnerik en er har direkte påvirkning på dens selvværd. Miquelon et al. (2005, gjengitt i Raaheim, 2019, s.335) illustrerer hvordan å strebe etter perfekte prestasjoner, for eksempel i skolesammenheng, kan virke negativt, og gi eksempelvis depressive symptomer.

## 2.4 Oppsummering teorikapittel

Kapitlet har forsøkt å redegjøre for en relevant teoretisk referanseramme for studiens problemstilling. Jeg har sett på ulike mekanismer gjennom organisasjonskultur, makt og seksuell trakassering. Glasstak teorien, herunder tokens, homososial reproduksjon, kjønnsordnede prosesser og intrusivenes teori. Videre har sosialpsykologiske teorier om sosial identitet og selvværd teorien blitt redegjort for.

### 3 Metode

I dette kapittelet vil jeg redegjøre for studiens metodeutførelse, og begrunnelse for valg som er gjort. Jeg har ønsket å undersøke problemstillingen: *Hvilke mekanismer bidrar til antallet kvinnelige politiansatte med personallederansvar?* På bakgrunn av det har denne studien falt på et kvalitativt design. Gjennomført med seks semistrukturerte individuelle intervjuer (Malterud, 2017, s. 133) av kvinnelige politiansatte uten personallederansvar.

Forskningsspørsmålene er:

*Hva tenker kvinnelige politiansatte om egen karriere og ledelse?*

*Hvordan påvirker organisasjonskulturen i politiet kvinnelige politiansattes mulighet for lederansvar?*

*Hvilken innvirkning har seksuell trakassering på karrieremuligheter for kvinnelige politiansatte?*

Det legges som forutsetning at faglige metodebegreper er kjent for leser da jeg ikke redegjør for slike i særlig grad, men drøfter mine valg. Kapittelet tar først for seg studiens design, forforståelse, dernest forberedelser, gjennomføring og analyseprosessen. Etske refleksjoner og troverdighet drøftes fortløpende. Til sist reflekterer jeg over studiens troverdighet og etiske problemstillinger ut over de som dertil er gjort. Metodekapittelet oppsummeres før studiens funn presenteres i neste kapittel.

#### 3.1 Kvalitativ metode

For å studere bakenforliggende og dype mekanismer av fenomener kan kvalitative forskningsdesign være hensiktsmessige. Semistrukturerte intervjuer kan gi et grundig bilde av informantenes opplevelser av verden, erfaringer og følelser ved å være politiansatt kvinne (Johannesen et al., 2016; Kvale & Brinkmann, 2015; Thagaard, 2018, s. 89). Alternativ til en slik metode er kvantitativ positivistisk tilnærming. En slik metodetilnærming muliggjør en større generaliserbarhet. Opp mot studiens problemstilling kunne dette imidlertid blitt utilstrekkelig da kvantitativt design ikke i like stor grad egner seg til å besvare fenomeners bakenforliggende årsaker. Dog kan denne studiens kvalitative funn potensielt kunne fungere som en forundersøkelse på problemstillingens mekanismer til en større standardisert



kvantitativ spørreundersøkelse (Thomassen, 2006, s. 172). Et alternativ til individuelle intervjuer kunne vært gruppeintervjuer som kunne gitt en bredde i synspunkter, erfaringer og holdninger. Imidlertid egner ikke dette seg til intime eller personlige temaer, ei heller detaljert og fyldige beskrivelser (Johannesen et al., 2016, s. 146), som studiens problemstilling og forskningsspørsmål legger opp til. Kvalitative semistrukturerte individualintervjuer er derfor valgt som metodetilnærming.

I valg av metode og i teoretisk tilnærming til sannhet om verden er det vitenskapelige perspektivet for studien hermeneutisk (Thagaard, 2018). Dette innebærer at jeg ønsker å forstå verden ut fra individets oppfatning og fortolkning av den (Hollis, 1994; Johannesen et al., 2016, s. 40,50-51). Da jeg ønsker å forstå den fra innsiden, er studien kvalitativ. Dette er gjort fordi jeg oppfatter at verden, herunder problemstillingen, ikke tilstrekkelig kan forklares ved å kun se på hva det blotte øyet forteller, men at den må fortolkes (Thagaard, 2018, s. 37). Dette innebærer også erkjennelsen av en dobbelt hermeneutikk hvor jeg som forsker fortolker studiens informanternes fortolkning av virkeligheten. Dette gjennom deres fortellinger av deres virkelighet (Thagaard, 2018, s. 38-39). Forskeren er et instrument (Johannesen et al., 2016, s. 232) i interaksjonen med informant.

Studien har hatt en abduktiv tilnærming, altså vekselvis tilnærming, som kan passe til menneskets litt mer uforutsigbare verden (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 225). Jeg kunne også både brukt induktiv eller deduktiv innfallsvinkel, men disse tilsvarer henholdsvis at en enten har en teori, og dernest samler empiri, og slik tester en hypotese, eller at en samler empiri og dernest utvikler teori (Johannesen et al., 2016; Kvale & Brinkmann, 2015; Thagaard, 2018). En vekselvis tilnærming har falt seg naturlig. Dette da jeg hverken har testet en hypotese, eller har hatt som mål å utvikle teori med tanke på studiens problemstilling om bakenforliggende årsaker til fenomenet antall kvinnelige politiledere.

### 3.2 Forforståelse

Ved gjennomføring av denne studien, kan også hvem jeg er som person, hva jeg har med meg, interesser og perspektiver, være relevante elementer i utviklingen av design, problemstilling, innhenting av empiri, og analyse av den (Thagaard, 2018). Dette representerer en mulig validitets-/objektivitets utfordring hvor jeg potensielt kan ha tolket

forskningsprosjektets empiri ut fra dette, og derfor oversett andre nyanser (Johannesen et al., 2016, s. 234; Thagaard, 2018, s. 190). På den andre siden kan kunnskap eller erfaringer til miljøer en forsker på representere et tolkningsgrunnlag en utenforstående ikke kunne hatt (Thagaard, 2018, s. 190). Jeg møter dette komplekse forholdet ved å belyse mitt forskersted slik at leser er klar over denne.

Jeg er kvinne, og arbeider som politi. I utformingen av studien har jeg med meg erfaringer og perspektiver jeg har gjort ved å arbeide i politiorganisasjonen både som ansatt og tillitsvalgt. Jeg har stor interesse for faget ledelse og generelt for likestillingtema. Det er mitt inntrykk at mange kvinner ønsker å lede, og jeg lurer på hvorfor ikke flere gjør det. Denne forforståelsen kan ha en innvirkning på måten jeg har analysert studiens empiri, hvordan jeg har formulert meg under intervjuene, og hvordan informantene har oppfattet meg (Thagaard, 2018). På den ene siden kan min fot i kulturen jeg har forsket på, ha gjort meg forutinntatt eller blind i søken etter kunnskap (Thagaard, 2018, s. 79-80). På den andre siden kan den også ha gitt meg unik tilgang til forståelse av områder å belyse for å kunne utforske studiens problemstilling (Malterud, 2017, s. 44). Jeg kan for eksempel ha stilt informantene spørsmål jeg kun hadde forutsetninger for å stille, nettopp fordi jeg har erfaringer som kvinne, politi og tillitsvalgt.

For å balansere min forforståelse, slik som forklart i avsnittet over, gjorde jeg i forberedelsene til studien, en del undersøkelser blant andre individer rundt studiens relevans og fokus. Dette gjorde jeg blant relevante forskere på feltet, med mine veiledere, veiledningsgruppe ved studiet, ved kontakt med Likestillings- og diskrimineringsombudet, samt HR i politidirektoratet. I tillegg hadde jeg med meg samfunnsaktuelle tema som forskningsfunn om seksuell trakassering, medarbeiderundersøkelsen, politiets handlingsplan for økt kvinneandel i lederstillinger og opptakstall til politihøgskolen (Ellingsen & Lilleaas, 2020; Politidirektoratet, 2016, 2020a; Politihøgskolen, u.å.). Intervjumalen omfatter en del ulike tema, som muligens gjør nedslagsfeltet for forklaringer på problemstillingen bred. I tillegg kan de semistrukturerte dybdeintervjuene med fleksibel tilnærming ha fungert slik at også informantene av studien til en viss grad preget fokuset for intervjuene.

### 3.3 Innsamlingsstrategier

I arbeidet med å samle inn empirisk materiale til studien ble det gjennomført ulike forberedelser. Disse besto både i å sette meg inn i metodelitteratur og teoretiske perspektiver som kunne være relevant med tanke på oppgavens problemstilling. Jeg satt meg blant annet inn i ulike mulige forklaringsmodeller for kvinneandeler i lederstillinger, se kapittel 1 og 2.

#### 3.3.1 Søknader

Det ble søkt og innvilget godkjenning fra Norsk senter for forskningsdata (NSD) for studien, se vedlegg 1. Da studien ikke søkte å undersøke taushetsbelagte tema som omhandler politiets samfunnsoppdrag (Politiregisterloven, 2010) ble det heller ikke søkt politidirektoratet om eventuelle godkjenninger for slikt.

#### 3.3.2 Rekruttering

I denne studien har jeg benyttet meg av snøballmetoden (Johannesen et al., 2016, s. 119; Thagaard, 2018, s. 56). For å ivareta etiske prinsipper, herunder reel anonymitet og konfidensialitet, og for å skape tillit til informantene, anså jeg dette som den best egnede måten å rekruttere på. Noen velger på den andre siden å kontakte arbeidsgiver i organisasjonen de ønsker å rekruttere fra, i en variant av kriteriebasert eller tilfeldighets utvelgelse (Johannesen et al., 2016, s. 120-122). En slik tilnærming ville etter mitt syn ikke i tilstrekkelig grad ivaretatt informantenes anonymitet, noe som studiens tema især krever, sammen med andre konfidensialitetstiltak. I tillegg til at det ikke var sikkert at utvalget ved en slik rekruttering hadde vært relevant med hensyn til interesse, erfaring eller ønske om å delta i studien.

De mange små snøballene (Thagaard, 2018, s. 57) ble iverksatt ved at jeg tok kontakt med ulike personer som kunne mye om, eller interesserte seg for studiens tema, eller kjente noen som gjorde det i politiet. Dette resulterte i at det endelige utvalget kom fra ulike hold. Alle informantene ble av de ulike kontaktpunktene forespeilet om jeg kunne ta kontakt før jeg fikk deres kontaktinformasjon, noe som sikret mulige etiske problemstillinger rundt dette (Thagaard, 2018, s. 57).

### 3.3.3 Utvalg

For å skaffe et relevant utvalg, og ikke kun mange informanter, ble det satt noen kriterier for hvem dette var (Johannesen et al., 2016, s. 114). Inklusjons- og eksklusjonskriteriene for studien var at informantene måtte være juridisk kvinne, være ferdig politiutdannet, ikke være personalleder på det aktuelle tidspunkt, og være, eller ha vært, ansatt i politiet, herunder distrikter eller særorgan. I tillegg til at vedkommende hadde interesse for temaet kvinner, organisasjonskultur, ledelse og likestillingsspørsmål. Alder var ikke et inklusjons-/eksklusjonstema, men i utvalget forsøkte jeg å tilstrebe en variert sammensetning av alder, antall år ansatt i politiet, geografisk tilknytning, fagretning og om de hadde barn eller ei.

Valget om å ikke intervju kvinner som allerede er personalledere er redegjort for i innledningen til oppgaven, og handler i kort om at kvinner som ikke er ledere, muligens kan ha andre erfaringer enn kvinner som er det. Basert på dette og studiens begrensning har jeg vurdert det slik at kvinner som ikke allerede er dette, i større grad kan belyse studiens problemstilling.

Det endelige utvalget for studien besto av kvinner som var fra slutten av 20-årene til starten av 40-årene. De hadde mellom to til 10 års arbeidserfaring fra politiet og arbeidet innen alle fagretningene, etterforskning, forebyggende, etterretning og operativt. Informantene arbeidet i, eller hadde arbeidet i politiet, og hadde erfaring fra ulike politidistrikter og/eller særorgan i Norge. De geografiske plasseringene var spredt. Halvparten hadde barn, halvparten hadde fagansvar, ingen hadde personallederansvar.

At informantene hadde både variert alder, antall år ansatt i etaten, ulik faglig erfaring, ulik geografisk tilknytning til politiet, samt ulik familiær situasjon antas å tilsi at kvinnene også skulle kunne ha ulike erfaringer. Eller til en viss grad representere et heterogent utvalg. Dette basert på at de har forholdt seg til organisasjonen på ulike tidspunkt i historien, at de har vokst opp med ulike forventninger til kvinners plass og/eller at de er sosialisert inn i organisasjonen på ulikt vis. Samt at lengden de hadde vært eksponert for politiet som arbeidsplass kan ha gitt dem ulike perspektiver. Med en slik variasjon i «profiler» ønsket jeg

å oppnå en viss form for triangulering (Johannesen et al., 2016, s. 232) innad i utvalgets sammensetning.

#### 3.3.4 Intervjuguide

Intervjuguiden ble utarbeidet ved en oversikt over mulige teoretiske forklaringsmodeller for kvinneandel i lederstillinger, se teoridelens innledning, samt ved å lese metodelitteratur på semistrukturerte intervjuer. I tillegg til dette så jeg en nærhet til avhørsmaler hvor jeg har erfaring fra utforming av slike. Det ble skissert noen hovedtemaer med åpne spørsmålsformuleringer, og noen mulige elementer og underkategorier som ble omfattet av disse (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 156-171). Den var tiltenkt som en type huskeliste (Malterud, 2017, s. 134). I min gjennomføring av intervjuene hadde jeg i parentes av temaene en forklaring for hensikten av temaene.

Semistrukturert intervjuguide ble valgt framfor ustrukturert og strukturert intervju med svaralternativer, som finnes i ytterpunktene i kontinuumet av strukturer for forskningsintervjuer (Johannesen et al., 2016, s. 147). Strukturerte intervjuer lager noen fastlåste begrensninger for naturlig samtale og informasjon, mens ustrukturerte kan åpne for store variasjoner i hva intervjuet handler om. Fordelene med strukturerte intervjuer er at en i analyseprosessen vil kunne få en lettere oppgave i sortering av data (Johannesen et al., 2016, s. 148). Imidlertid begrenser dette, etter min mening, en potensiell avgjørende faktor for samtale, nemlig sensitivitet overfor den andres retning (Malterud, 2017, s. 134-134). En balanse mellom de to ble derfor valget i semistrukturerte intervjuer.

#### 3.3.5 Gjennomføring av intervjuer

De totalt seks semistrukturerte intervjuene (Malterud, 2017, s. 133) ble gjennomført i en periode på omtrent 3-4 uker i januar/februar 2022. Rekrutteringen og gjennomføringen ble utført systematisk (Johannesen et al., 2016, s. 126). Først ble informantene kontaktet via snøballen for informasjon om studien, avklaring om deltakelse, inklusjons-/eksklusjonskriterier. Deretter ble konkret tidspunkt for intervjuene avtalt omtrent to uker før gjennomføring på passende tidspunkt for informanten. Samtykkeskjema ble tilsendt per epost. Ved oppstart av intervjuet ble informasjon om studien på ny gitt, spørsmål kunne

igjen stilles og frivillig informert samtykke (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 104-105) ble gitt på lyd, etter NSD retningslinjer, se vedlegg 1.

Intervjuene ble tatt opp på båndopptak for å ikke forstyrre samtalen med for mange notater (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 206), samt sikre rett gjengivelse av det som ble sagt i transkripsjonen. Bruk av båndopptaker under innhenting av empirisk materiale, og ikke egne notater som grunnlag for transkripsjonene ble også brukt for at transkripsjonene skulle kunne representere en mest mulig primærkilde, og slik gi økt pålitelighet (Thagaard, 2018, s. 188).

Det ble først gjennomført et lengre testintervju, hvor temaer etter dette ble forenklet og noen tatt bort grunnet omfang av studien. «Makt» var en av temaene som da ble utelatt. Deretter gikk jeg videre til de neste fem intervjuene. Underveis i intervjuene oppsto det noen temaer som viste seg å være mer eller mindre aktuelle for deltakerne, og noen nye områder fremkom. De nye områdene kunne jeg ta med videre til de neste informantene der jeg så det som relevant for studiens problemstilling. Intervjuene varte i ca. 1,5-2 timer hver. Da forskningsprosesser er noe som utvikler seg, kan det ifølge Malterud (2011, s. 97) være hensiktsmessig å gjøre foreløpige analyser av datamaterialet. Optimalt sett skulle jeg gjerne gjort nettopp det, analysert og dernest gjennomført flere intervjuer, slik at også spørsmålene i intervjuene kunne blitt mer spisset, og intervjuene i sin helhet mer effektive. Basert på min nybegynner situasjon og tid, ble dette heller et læringspunkt og et mulig forbedringspotensial ved studien. Ved analysedelens fase 1 arbeidet jeg derfor tverrgående, se pkt. 3.5.1.

Intervjuene hadde som mål å utelukkende bli gjennomført ved fysiske oppmøter, da dette etter min overbevisning skaper et større potensiale for tillit mellom informant og intervjuer. Imidlertid ble dette praktisk umulig på grunn av Covid-19 pandemien, som også medførte noen utsettelse. Av de seks intervjuene ble tre gjennomført via nettvideo samtale og tre ved fysiske møter. Jeg utelukker ikke muligheten for at dette kan ha satt begrensninger for de tre intervjuene som ble gjennomført over nett, da med tanke på tillit og muligheten for gode samtaler og High-quality Connections (Stephens et al., 2012). Telefonintervjuer ville begrenset dette enda mer, og var derfor ikke et alternativ, da jeg ønsket at informantene

også skulle se hvem de snakket med. På den andre siden muliggjorde videomøter faktisk gjennomføring av intervjuer som kunne blitt praktisk umulig grunnet pandemien, samt geografisk avstand og logistikk. Dette ble derfor en uventet mulighet for større utvalg av informanter enn om begrensningen hadde vært fysiske møter.

Da intervjuene var semistrukturerte, innebar dette at jeg brukte intervjuguiden, se vedlegg 3, som en guide, men var fleksibel i samtalen med informantene, og fulgte deres historiefortelling (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 162; Malterud, 2017, s. 133-135). Dette opplevde jeg som en krevende, men viktig øvelse. Slik aktiv lytting ifølge Kvale og Brinkmann (2015) innebærer oppmerksomhet på det som blir fortalt, og signaler fra intervjuobjektet (s. 170). Samtidig som en må være sensitiv, må en være oppmerksom på å introdusere temaene i intervjuguiden hensiktsmessig og tilstrekkelig (Malterud, 2017, s. 134-135). Min erfaring som avhører var kanskje nyttig kompetanse. Det ble gjennomført innledende briefing og avsluttende debriefing (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 160-161) etter intervjuet for å vise sensitivitet og anerkjennelse for intervjuobjektets situasjon og historie. Det var også for å fange opp eventuelle forbedringer ved meg som intervjuer.

I min tilnærming til intervjuene anerkjenner jeg at disse ikke er uten farge av den jeg som forsker er som person, og slik er noe som kommer til i interaksjonen mellom meg og informant (Thagaard, 2018, s. 193). Intervjuene er som Kvale og Brinkmann (2015) sier det, noe som er forfattet i fellesskap mellom forsker og informant (s. 218).

### 3.3.6 Metning

I lys av utvalgsstørrelse hevdes det at en har et tilstrekkelig stort utvalg, først når en oppnår metning av ny data (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 148). Studiens analyse må likevel kunne gjennomføres tilstrekkelig omfattende med hensyn til tidsperspektivet og antall intervjuer (Thagaard, 2018, s. 59). Denne studien består av seks informanter, og kunne fint bestått av flere. Imidlertid kan ikke en kvalitativ studie som denne gi et fullt og helt bilde av alle aspekter knyttet til problemstillingen, ei heller generalisere for alle kvinnelige politiansattes opplevelser. Jeg har derfor hatt fokus på at det empiriske materialet kan besvare problemstillingen og bidra til noen form for nye tanker (Malterud, 2011, s. 110), i tillegg til det analytiske håndverket. Studiens funn viste noen unntak for flertallets beskrivelser, dette

er formidlet i presentasjon av funn. Å videre undersøke omfang av eventuelt spenn ville vært interessant, men ble begrenset av studiens tid.

### 3.4 Transkribering

Prosesen fra intervjuets muntlige gjennomføring til omgjøring til skriftspråk gjennom transkripsjon for videre analyse innebar ulike fortløpende vurderinger og beslutninger. Det naturlige, og alle lyder som uttales i en samtale kan bli vanskelig å eksakt gjengi i skrift (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 204-205). Hvordan dette er utført vil jeg derfor redegjøre for her.

Transkripsjon ble gjort ved meg av økonomiske årsaker, så vel som kvalitetsmessige, der jeg som intervjuer kjente til intervjuenes faktiske gjennomføring. Videre gjorde egen transkripsjon det mulig å innta en metaposisjon til intervjuet og slik legge merke til områder som ikke var like tydelig for meg gjennom intervjuet (Malterud, 2011, s. 79).

Meningsanalysen ble slik også på et vis påbegynt i denne fasen (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 207). Hva som anses som en helt korrekt transkripsjon varierer. På den ene siden er det umulig for en forsker å ikke tolke empirien og transkripsjoner ut fra sin egen referanseramme og erfaring, og på samme tid er det viktig å være såpass bevisst at teksten i transkripsjonene får tale for seg selv (Graneheim & Lundman, 2004). En kan på den ene siden transkribere helt ordrett, med alle pauselyder, eller en kan transkribere med skriftspråkstil, som gjør intervjuet mer lettlest og forståelig i skriftform. Da hensikten med studien var å forstå meningsinnholdet i intervjuene, og ikke var en lingvistisk analyse, valgte jeg skriftspråkstil som transkripsjonsform (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 212).

Ved å gjennomføre transkripsjonene selv kunne jeg i tillegg ivareta konfidensialiteten og personvernet til informantene på en slik måte at innholdet ble fortløpende anonymisert der dette var nødvendig i dokumentet. Denne etiske vurderingen har veid tungt også i vurderingen av hvor detaljert transkripsjonen måtte være. Det har derfor vært viktig å anonymisere godt nok for å ivareta informantene og forskningsetiske retningslinjer (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2014). Den enkelte transkripsjon ble gitt en identifikasjonskode, som gjorde at jeg visste hvilken informant transkripsjonen stammet fra. En slik anonymisering medførte at selve transkripsjonsdokumentet ikke inneholdt persondata. Identifikasjonskoden gjorde at jeg kunne holde oversikt over de ulike



informantene i analyseprosessen, og slik finne tilbake til råmaterialet ved behov.

Transkripsjonenes gjennomføring er utført likt for alle intervjuene.

### 3.5 Dataanalyse

Da analyse av noe innebærer å dele det opp i biter (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 219), har jeg for at analyse av empirien ikke skal basere seg på synsing, men på en vitenskapelig tilnærming, ønsket å bygge bro mellom rådata og resultater. Slik kan jeg fortolke, organisere og sammenfatte empirien (Malterud, 2011, s. 91). Da jeg er en nybegynner som forsker, og utfører dette håndverket for første gang, har jeg ønsket å lene meg på en analysemetode som er både strukturert og grundig (Thomassen, 2006, s. 27). Valget falt derfor på Malteruds (2011, 2017) systematiske tekstkondenseringsmetode (STC) (Malterud, 2011; 2017, s. 97). Jeg har fulgt hennes fire hovedstruktur faser for analyse av meningsinnhold i systematisk tekstkondensering (Malterud, 2011, s. 98). Jeg vil i de følgende underkapitler beskrive hvordan disse er systematisk gjennomført.

I analysearbeidet har jeg hatt med meg en kritisk bevissthet over egen refleksivitet. Vitenskapelig kvalitet er ifølge Malterud (2017, s. 83) avhengig av denne bevisstheten. Jeg forstår i denne sammenheng refleksivitet som forutsetninger, rammer og perspektiver jeg har med meg i arbeidet med tolkning av empiri (Malterud, 2002). Dette innebærer også en anerkjennelse av at forskningsprosjekters empiri kan gi ulike svar, ut fra forskerens ståsted. Denne studiens analyseresultat er altså et utvalg, fra mitt gitte perspektiv (Malterud, 2017, s. 84; Thagaard, 2018, s. 193). Fordi denne studien er gjennomført i et vakuum av meg selv, og ikke i et forskerkollegium, representerer dette en gyldighetsutfordring. For å øke dette kunne jeg i en potensiell forskerkollegium situasjon, involvert en eller flere forskerkolleger som kunne spilt djevelens advokat over alternative perspektiver i analysen (Thagaard, 2018, s. 189). For å balansere denne utfordringen kan den systematiske metoden STC (Malterud, 2011, 2017) til dels ha hjulpet på graden av gyldighet.

#### 3.5.1 Fase 1: Helhetsinntrykk

Denne fasen handlet om å skape et helhetsinntrykk av råmaterialet, noe jeg gjorde ved å lese igjennom transkripsjonene to ganger. Jeg arbeidet tverrgående ved å se på hele det

empiriske materialet i sin helhet. Jeg arbeidet aktivt med å forsøke å ha et så åpent sinn som mulig, og uten min forforståelse og det teoretiske rammeverket jeg til nå var kjent med. Malteruds (2017) nyere utgave av metoden presiserer at STC anerkjenner subjektiv erfaring som gyldig kunnskap og forskers forsøk på å ikke preges av egen forforståelse (s. 116). En slik analysetilnærming kunne derfor potensielt gjøre det mulig å oppfatte informantenes subjektive fortelling. Som nevnt i innledningen hadde nok like vel min referanseramme en innflytelse her, da denne er vanskelig å befri seg helt fra (Malterud, 2017, s. 116). Jeg trakk induktivt ut foreløpige fem temaer som kom frem, og så hvordan disse besvarte problemstilling og forskningsspørsmål.

De fem hovedtemaene var karriere, familie, kultur, verdier og seksuell trakassering. Disse ble ved en ny gjennomgang av råmaterialet endret til tre hovedtemaer: karriere, spilleregler/identitet og seksuell trakassering, se vedlegg 4, trinn 2, første vertikale kolonne. Jeg benyttet meg av programvaren Excel gjennom kode prosessen, og da jeg kom til kondenseringsprosessen, hvor de kunstige sitatene ble laget, ble disse skrevet i programmet Word. Dette skapte oversikt.

### 3.5.2 Fase 2: Identifisering av meningsbærende enheter

Denne fasen handlet om å identifisere meningsdannende enheter og gi dem koder. Jeg gikk gjennom de ulike temaene jeg hadde identifisert (se vedlegg 4, trinn2) og trakk ut de meningsdannende enhetene fra transkripsjonene (Malterud, 2011, s. 100). Altså hovedpoengene, eller slik jeg tenker, selve essensen om du vil, ble funnet og komprimert. Mens dette skjedde ble disse meningsdannede uttrekkene kodet, som er hint eller merkelapper som sier noe om meningen, dette var altså en systematisk dekontekstualisering (Malterud, 2011, s. 104), hvor jeg hentet ut poenger fra den kontekst de ble fortalt i. Denne prosessen var noe krevende og flere ulike koder eller kodebeskrivelser ble testet, før jeg landet på de første kodene, se vedlegg 4, trinn 2, andre vertikale kolonne.

Jeg begynte å se på dette med egen forforståelse og teoretiske referanseramme, altså begynte jeg å jobbe deduktivt med materialet. Dette for å sortere ut temaer som kanskje ikke passet helt inn sammen med andre opp mot problemstillingen, og for å se om det var justeringer som måtte gjøres (Malterud, 2011, s. 101). Der det eventuelt dukket opp nye

koder i nye transkripsjoner som ble gjennomgått, gikk jeg tilbake til det gjennomgåtte materialet for å se om disse kodene var å finne også der (Malterud, 2011, s. 103).

### 3.5.3 Fase 3: Kondensering

Her abstraherte, altså kondenserte, jeg det som hadde kommet frem under kodingene av de meningsbærende enhetene. Der kodene inneholdt få meningsbærende uttalelser vurderte jeg om de passet bedre inn under andre koder, eller ikke faktisk var meningsbærende enheter (Malterud, 2011, s. 105). Før jeg kondenserte, sorterte jeg kodene inn i videre subgrupper, altså mer detaljerte kodeinndelinger innenfor koden, disse besto av to-tre subgrupper. Slik ble subgruppene til analyseenhetene (Malterud, 2017, s. 106). Viser til vedlegg 4, trinn 2, og tredje vertikale kolonne, for inndeling i første subgruppe. Ettersom jeg parallelt med dette leste mer teori, og derfor fikk en deduktiv tilnærming, endret jeg på noen av subkategoriene, se vedlegg 4, trinn 3.

Basert på subgruppene lagde jeg kunstige sitater i jeg-form som oppsummerte subgruppens poenger, innenfor de ulike kodegruppene. Dette fungerte som et arbeidsnotat for videre arbeid (Malterud, 2011, s. 106; 2017, s. 107), og ble skrevet i Word for å enklere få oversikt over materialet. Dette trinnet er definerende for STC fremgangsmåten (Malterud, 2017, s. 106) og ble derfor lojalt fulgt. Den meningsbærende enheten som tilhørte subgruppen, og som var rikest i beskrivelser, sto som en grunnmur i jeg-sitatet. Jeg fylte så på med beskrivelser fra de andre meningsbærende enhetene i den respektive subgruppen. Slik kunne det bli en sammenfatning av alle informantenes uttalelser innen den gitte subgruppen (Malterud, 2017, s. 107). Det ble dernest vurdert om de meningsbærende enhetene passet i subgruppene, falt helt ut, eller passet bedre med en annen subgruppe (Malterud, 2017, s. 107). Dette skjedde noen steder, men i nokså liten grad da jeg hadde brukt mye tid på kode og subkoding for de meningsbærende enhetene frem til da.

Den endelige analyseinndelingen ble konkretisert, se vedlegg 4, trinn 4, «Endelig». Det ble identifisert «gullsitater» fra de opprinnelige meningsfortettede utvalgene som best mulig illustrerte den abstraherte oppsummeringen for subgruppen (Malterud, 2011, s. 107). I noen subgrupper jobbet jeg noe mer med å bestemme meg for hvilke «gullsitater» jeg opplevde at

passet best. Dette ble vektlagt sammen med etiske vurderinger av konfidensialitet. Spesielt under temaet for trakassering og noe under spilleregler/identitet, var dette ekstra krevende med tanke på beskrivelser som kunne identifisere informanter og tredjepart. «Gullsitatene» sin reelle oppsummerende illustrasjon begrenset seg derfor noe spesielt under trakasseringstemaet. Dette anser jeg som en mulig svakhet ved studien, se drøftelse av dette pkt. 3.6.

#### 3.5.4 Fase 4: Sammenfatning

I analysens siste trinn ble det skrevet en analytisk tekst som oppsummerte analyseprosessens resultater. I denne fasen var jeg bevisst på om sammenfatningen av det jeg hadde funnet ved å «bryte ned» teksten i koder og subgrupper, samsvarte med de opprinnelige uttalelsene i materialet, altså transkripsjonene (Malterud, 2011, s. 107). Eksempel på dette var å beskrive i hvor stor grad alle informantene rapporterte om funnene. Det ble utarbeidet en analytisk tekst basert på kondensatene og «gullsitater», hvor spesielle ord og uttrykk fra de meningsbærende enhetene ble brukt i teksten. Dette ble gjort inndelt i hver kodegruppe herunder subgruppe. Hvert avsnitt beskriver en subgruppes innhold. Jeg vurderte etter at denne prosedyren var gjort om «gullsitatet» fremdeles var representativt for det jeg hadde beskrevet (Malterud, 2011, s. 108). «Gullsitatene» ble gitt fiktive kvinnenavn som referanse til informanten som hadde uttalt dem. Dette ble gjort slik at leser kan skille dem fra hverandre, uten å avsløre informantens identitet.

De analytiske resultatene, inndelt etter kodegruppene, ble gitt overskrifter som kortfattet beskrev funnene i analysen. Dette kan betegnes som et mikrokondensat (Malterud, 2017, s. 110). Dette brukte jeg noe tid på for å forkorte og gjøre overskriftene interessante og informative. Validering av den analytiske sammenfatningen ble gjort ved å ta frem rådata og sammenligne med de endelige analysesammenfatningene (Malterud, 2011, s. 109). For å utfordre resultatene jeg fant så jeg etter motstridende konklusjoner av det jeg kom frem til. Dette hadde noen steder allerede kommet frem og var sortert og inkludert i analyseteksten. Å se etter motstridende uttalelser er relevant med tanke på overførbarheten av konklusjonene til eventuelt andre situasjoner og personer (Thagaard, 2018, s. 181). Jeg har forsøkt å trekke frem unntakene i den analytiske teksten.

### 3.6 Studien og forskningens kvalitet og etiske vurderinger

Kjært barn har flere navn, i dette delkapittelet vil jeg kort utdype kvaliteten på forskningen denne studien representerer, altså dens troverdighet, gjennom reliabilitet, validitet og overførbarhet (Thagaard, 2018, s. 181). Jeg vil også utdype etiske problemstillinger for studien. Forskningsetiske overveielser gjort i studien baserer seg på de generelle og spesielle forskningsetiske retningslinjer (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2014; Den nasjonale forskningsetiske komitè for samfunnsvitenskap og humaniora, 2021) som jeg har tilstrebet å etterleve gjennom hele prosessen (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 97). En forutsetning for gjennomføring av studien har vært å spesielt kunne ivareta prinsippet om konfidensialitet, anonymitet og frivillig informert samtykke for informantene. For å ivareta dette er det gjennomført noen metodiske grep, og etiske vurderinger som jeg allerede har redegjort for. Dette delkapittel supplerer derfor metodekapittelets fortløpende drøftelse av disse temaene.

Reliabiliteten, altså studiens pålitelighet, er redegjort for ved prosedyrene for innhenting og produksjon av empirisk materiale (Johannesen et al., 2016, s. 36; Thagaard, 2018, s. 181). I dette perspektivet anser jeg meg selv som en del av utviklingen av det empiriske materialet, og en fullstendig eksakt kopi av denne vil derfor ikke være mulig (Johannesen et al., 2016, s. 231), slik en tidligere anså god reliabilitet innen kvalitative studier (Thagaard, 2018, s. 187-188). I det nyere perspektivet for kvalitative studier har jeg derfor forsøkt å påse en grundig gjennomgang av de ulike relevante situasjoner og valg jeg har stått overfor gjennom hele forskningsprosessen. Dette for å gjøre den gjennomsigtig (Thagaard, 2018, s. 188). En grundig gjennomgang av valgene kan derfor muliggjøre for en annen forsker, å gjennomføre samme studie (Thagaard, 2018, s. 187).

Validiteten, eller gyldigheten og tolkningen av empirien jeg har kommet frem til (Thagaard, 2018, s. 181), er forsøkt belyst gjennom valg av, og refleksjon rundt metode og ulike forutsetninger, for å kunne svare på studiens problemstilling. Gjennom studiens andre kapitler er det redegjort for forskningsstatus, som i studiens drøftelsesdel vil drøftes sammen med utvalgt teori. Dette kan si noe om valideringen av studiens tolkning av det empiriske materiale (Thagaard, 2018, s. 191-192).

Overførbarheten, til studien handler i denne sammenheng om kvalitativ overføring av kunnskap og ikke full generaliserbarhet (Johannesen et al., 2016, s. 232). Dette er belyst gjennom blant annet informantutvalget. Som nevnt innledningsvis i oppgaven, er det andre grupper i politiet som i større grad er minoriteter enn det kvinner er. Studiens overførbarhet knytter seg blant annet til at mekanismer når det gjelder kjønnsbalanse, også kan ha relevans i andre gruppesammenligninger. Overføringsverdi kan også være relevant (Thagaard, 2018, s. 191-192) i situasjoner av andre mannsdominerte yrkeskategorier og/eller tydelig maskulin kultur, for eksempel forsvaret.

En etisk problemstilling i analysen er hvordan mitt forskerperspektiv potensielt kan differensiere med informantenes analyse av egen situasjon (Thagaard, 2018, s. 196). Selv om det er gitt muntlig og skriftlig informasjon om studien og frivillig informert samtykke fra informantene (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 104), er studien abduktiv. Dette innebærer at fullstendig relevant teoretisk referanseramme for tolkning av empiri, ikke er mulig å informere om på forhånd. Dette er ifølge Thagaard (2018) en helt reell problemstilling mellom deltaker og forsker (s.197). På den ene siden kan dette løses ved å fremlegge studiens resultater for informantene, noe som også kan øke studiens gyldighet (Johannesen et al., 2016, s. 232), dette er imidlertid ifølge Thagaard (2018) ikke en tilstrekkelig løsning (s. 197). Min etiske løsning på dette er imidlertid refleksiv bevissthet, transparent informasjon om metode, ivaretagelse av konfidensialitetsprinsippet, samt tydelighet over forskjell på rådata og min tolkning ut fra teoretisk referanseramme (Thagaard, 2018, s. 198).

En annen etisk utfordring er hvilke sitater og detaljer som er gjengitt i presentasjonen av studiens funn og «gullsitater». Da råmaterialet besto av tidvis detaljerte beskrivelser av problematiske episoder som ulovlige tjenestehandlinger, seksuell trakassering og generell ukultur, måtte dette håndteres hensiktsmessig. Her ble vekting av identifisering av informanter og tredjepart, samt råmaterialets eksakte gjenfortelling, veid opp mot hverandre. Utfordringen med å ikke gjengi informasjonen slik det eksakt kom frem er hvordan jeg som forsker da ikke fult ut har gjengitt virkeligheten slik informantene fortalte den til meg. Noe som representerer en utfordring for studiens pålitelighet (Thagaard, 2018, s. 206). På den andre siden ville utfordringen vært større om jeg hadde gjort nettopp det, da flere etiske forpliktelser ville blitt brutt, herunder spesielt samtykke, anonymitets- og

konfidensialitetsprinsippet (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2014). Min etiske løsning har derfor vært å velge «gullsitater» som ikke kan identifisere situasjon eller person. For å ivareta påliteligheten sammen med de etiske prinsippene om konfidensialitet er analyseteksten formulert i mer generelle former som ivaretar empiriens innhold (Thagaard, 2018, s. 206).

### 3.7 Oppsummering av forskningsmetode

Dette kapitlet har hatt til hensikt å redegjøre for studiens metodiske design, forskerens forforståelse og å gi en strukturert gjennomgang av utførselen av innsamling og analyse av empirisk materiale. Det er fortløpende drøftet valg og redegjort for etiske overveielser for studiens prosess. Avslutningsvis er disse oppsummert, og tilleggsrefleksjoner for studiens troverdighet og etikk utdypet.

## 4 Presentasjon av funn

I dette kapittelet presenterer jeg resultatene fra studien. Problemstillingen er: *hvilke mekanismer bidrar til antallet kvinnelige politiansatte med personallederansvar?*

Resultatene er presentert etter Malteruds (2011, 2017) systematiske tekstkondensering, som tidligere redegjort for. Sitatene fra informantene er satt i kursiv og gitt fiktive kvinnenavn som sitateier. Funnene presenteres etter analysens endelige inndelte tema, koder, og subkategorier. Drøftelse av resultatene utføres i neste kapittel, mens en kort totaloppsummering av funn gis i slutten av dette kapittelet. Det presiseres at kapittelet om funn under tema trakassering (pkt. 4.3), spesielt er presentert med visse begrensninger av konfidensialitetshensyn (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2014).

### 4.1 Karriere og muligheter

Dette temaets funn viste ambisjoner om ledelse, men at erfaringer omkring muligheter preget troen på reelle muligheter. Utrygt miljø, manglende forbilder, ulike muligheter og anerkjennelse av kvinner og menn var noen elementer. Videre ble det funnet forutinntatte holdninger til familiepermisjon, negative karrierevirkninger ved å bli gravid, og manglende erstatninger av de som gikk ut i familiepermisjon. Uformelle nettverk og normer preget hvem som fikk fungere i lederfunksjoner, og hvordan kvinner ble ekskludert fra karrierefremmende arenaer. I tillegg ble de ikke fulgt opp på ambisjoner og kompetanseønsker.

#### 4.1.1 «Ønsker om å lede, men passer ikke inn»

Alle informantene i studien hadde lederambisjoner, og satte formell kompetanse og kunnskap innen fagområdet høyt. Å tilegne seg kunnskap om, og/eller formell utdanning innen ledelse eller andre relevante områder, knyttet seg til ønske om å kunne utføre godt lederskap. Flere av informantene uttrykte imidlertid at de ikke opplevde at formell kompetanse, eller lederutdanning ble vektlagt når de søkte, eller ba om slike utfordringer. Informantene hadde stor interesse for fagområdet og opplevde at det å utøve godt lederskap er en viktig oppgave. Informantene hadde ulike innfallsvinkler til hvor eksplisitte og tydelig de uttrykte at de hadde disse ambisjonene. Dette var på tross av både stor



interesse for ledelse som fag, og anerkjennelse av ledelse som viktig for ansatte. Noen av informantene uttrykte at de syntes det var vanskelig å si at de ønsket lederansvar, og knyttet det til at mulighetene for dette fremsto for dem som dårlige. Informantene uttrykte at de ikke hadde et behov for å være leder, men at det var noe de trodde de kunne passe til i lys av egenskaper, interesser, egenutvikling og lønnsutvikling. En informant beskrev det slik:

*«Jeg er langt over middels interessert i det, og leser mye om det, (...) har jeg aldri hatt noen sånn uttalt ambisjon om å bli leder for å bli leder(...) men det går mer på den interessen for det. Jeg er jo veldig glad i folk og mener jo at det er veldig viktig»  
(Grete)*

Informantene beskrev imidlertid konkret, rundt spørsmålet om ambisjoner for egen karriere, en del tvil eller negative faktorer rundt egen tro på mulig lederskap i politiet. De beskrev at de ikke passet inn og ikke ble gitt tillit til å lede, eller ikke ble fulgt opp på uttalte ambisjoner. Selv der de ble utpekt, eller var naturlig at de fikk et slikt ansvar, opplevde de ikke støtte i kulturen for at deres måte å være på kunne fungere i en slik rolle. En av informantene skilte seg klart ut ved å ikke beskrive negative faktorer eller erfaringer knyttet til dette.

Ytringsklima, egenutvikling og det å se andre som lignet på, eller utøvde verdier i praksis som var like sine egne, ble trukket frem som viktige faktorer for å ville innta en slik rolle. En av informantene beskrev hvordan reaksjonene rundt henne var når hun ble tildelt lederroller:

*«kontinuerlig opplevd, at det blir stilt spørsmålstegn ved meg når det skjer. Om det er liksom en gutt som ler eller noen som liksom: what! Skal du være leder? (...) gjort et stort nummer ut av at jeg er tatt ut som leder, jeg får liksom ikke bare, får liksom ikke bare gjøre det. (...) det skal liksom bare støyes rundt da og bare gjøres narr av på en eller annen måte.» (Kristin)*

Overtallet av informantene beskrev eksplisitt at det var ulik tildeling av arbeidsoppgaver basert på kjønn. To av informantene svarte at de ikke erfarte at det var ulikhet i form av tildeling av arbeidsoppgaver. Imidlertid svarte alle informantene at det oppleves som at det er ulike muligheter for kvinner og menn i organisasjonen. Informantene beskrev holdninger knyttet til kjønn som var at en trengte «kjøttvekt», «slagkraft», at kvinner på patrulje ble

omtalt som «tomme uniformer» og at det var negativt med to kvinner på samme patrulje. Sistnevnte eksempel hadde imidlertid ikke en av informantene erfaringer med. Kvinner ble rapportert å få tildelt mykere oppgaver som avhør eller håndtering av fornærmede, og mennenes oppgaver var ofte knyttet til operative, tekniske oppgaver, og lederorienterte oppgaver som ble anerkjent som mer utviklende og spennende. Oppgavene som ble tildelt menn ga både økt lønn og høyere anseelse i form av lederroller og/eller formell stilling, herunder muligheten for dette. Det var en oppfatning at mennenes interesser eller oppgaver fikk mer oppmerksomhet i plenum, satte retning for arbeidet og genererte mer ros, eller premiering, mens kvinnene ble stilt i skyggen av disse. Eksempler kunne være at narkotika var høyt ansett og et interessefelt blant menn, mens å ønske eller utføre godt arbeid innen eksempelvis sedelighetssaker, vold og barn hadde mindre verdi. En informant beskrev det slik:

*«(...) veldig tydelig forskjell på alt som gikk på teknikk og operative ting, bekledd alle gutta disse rollene. Det var også roller som gav lønn og noe videre. Jentene fikk på en måte mer sånne mykere arbeidsoppgaver som ikke gav noe lønn eller oppnormeringer til ting. Et veldig klart skille. Nesten sånn for åpenlyst» (Hermine)*

#### 4.1.2 «Broer brennes der graviditet oppstår»

Empirien i studien viste en klar tendens til at alle informantene opplevde egen eller andres graviditet som en karrierehemmer i politiet. Barrierer i tilknytning til graviditet kunne være at gravide ble satt til u-relevante arbeidsoppgaver, som ikke var knyttet til den gravides faglig kompetanse eller interesser. Disse bar preg av «kjøkkentjeneste», eller å være brysomme oppgaver. Eller å bli tatt ut av vanlig tjeneste, og slik ikke ha faglig kontinuitet på lik linje med andre uten barn eller menn. Tap av mulige kurs, forfremmelser, og følelsen av at noen rykket frem i køen da gravide kvinner ble omdisponert, eller var i permisjon. Og at operativt karriereløp måtte planlegges nøye og strategisk med tanke på for eksempel UEH kurs. Informantene gav uttrykk for at arbeidsgivers mulighet for tilrettelegging for alle arbeidstakere med ulike livssituasjoner, var positivt, men at opplevelsen av å ikke ha kontroll over eget yrkesliv og manglende hensyn til de gravides kompetanse, ønsker og behov opplevdes negativt. Det å bli pålagt å tidlig varsle om graviditet var eksempel på en påkjenning og tap av opplevd kontroll. Flere av informantene som hadde vært gravide opplevde at de måtte kjempe for å beholde egne rettigheter, og få relevante

arbeidsoppgaver under graviditeten. Et konkret eksempel på rapportert diskriminering var å bli bedt om å ikke søke på stilling på bakgrunn av graviditet. De som hadde måtte kjempe for sine rettigheter eller hadde sagt ifra om diskriminerende håndtering, opplevde dette som et klart potensiale for at de brant noen karrieremessige broer da de ble opplevd som brysomme i kampen om arbeidsvilkår. En informant beskrev det å bli gravid:

*«(...) var det en kamp å få komme meg til det stedet hvor jeg ville, som jeg til slutt fikk til, men jeg tror nok at det at jeg kjempet den kampen, så brant jeg nok noen broer (...) Det har nok heller ikke hjulpet meg til noen lederkarriere på den aktuelle arbeidsplassen.» (Hermine)*

Det kom frem at det var en del forutinntatte holdninger eller forventninger til kvinner med barn opp mot ledelse. Eksempelvis at kvinner med barn har mindre kapasitet for lederansvar. Flere av informantene opplevde at det var holdninger om at kvinner i større grad enn menn tok ansvar for familien, og at menn som eksempelvis tok omsorgsansvar fikk stående applaus, mens det for kvinner ble tatt som en selvfølge. Forutinntatte generelle oppfatninger om hvor lenge en kvinne var borte ifm. graviditet, var eksempel på hvordan forsøk på likestilte valg i familien, ikke gav uttelling overfor arbeidsgivers holdning til gravide kvinner. Ei heller hvor lenge kvinner ble antatt å være borte fra jobb ifm. familiepermisjon. Noen av informantene trakk frem at de hadde inntrykk av at det var en «vedtatt» sannhet at kvinner kunne endre fokus etter at de fikk familie. Enten ved at de ble mindre villig til å ta risiko ved operativt arbeid, eller en forventning om at mor ville endre arbeidssted til dagtid og kontoroppgaver, og slik ta et større familiært ansvar enn en eventuell operativ partner. Forutinntatte holdninger til hvordan kvinners permisjonstid ble sett på av en arbeidsgiver:

*«(...) det er liksom sannheten, man ser en dame som har tre barn og tenker at da har du vært borte under graviditeten, så har du vært borte et helt år, det har du gjort tre ganger. Det er sånn tankegangen er» (Hermine)*

Det kom frem at det hos alle informantenes arbeidsteder var praksis for å ikke erstatte personer som skulle ut i familiepermisjon, hverken mødre, fedre, eller gravide som ble satt til annen tjeneste. Med unntak av ett tilfelle hvor en av informantene spesifiserte at dette

ikke gjaldt for veldig synlige roller som fagansvarlig eller personalleder. Dette tegnet en klar opplevelse av negativ konsekvens ved å bli gravid hos alle informantene, da dette betød en belastning for sine kollegaer som fikk økt arbeidspress. Noen informanter fortalte at det var en innstilling fra lederhold om at permisjoner var et ork og knyttet en negativ holdning til graviditet/permisjon til lederes signaler om dette. Denne praksisen skapte en opplevelse av negativt fokus omkring det at personer skulle ut i familiepermisjon, som ikke nødvendigvis var direkte rettet mot de ansatte det gjaldt, men for situasjonen det medførte for kollegaene. En følelse av at et hode er et hode, at ingen er uerstattelige, og opplevelsen av at politiet ikke er en arbeidsplass som helt kan favne om hele livet, var reaksjoner rundt dette. En informant beskrev det med familiepermisjon og graviditet slik:

*«Men så blir det en belastning for oss andre som blir igjen. Det gjør jo også at man skjønner at den dagen jeg befinner meg i den situasjonen, så vil jeg være det irritasjonsmomentet og den belastningen for andre.» (Monika)*

#### 4.1.3 «Uformelle regler diskvalifiserer kvinner»

Med unntak av en av informantene, som hadde lite eller ingen erfaring med fungeringer ved sitt tjenestested, viste det empiriske materialet uformelle normer for hvem som fikk ledermuligheter. Å fungere i en lederrolle ble ansett til å være en inngangsbillett til formelle lederfunksjoner, da dette gav ledererfaring og økt kompetanse innen områder andre ble utelatt fra. Hvem som ble valgt ut til å fungere hadde noen tydelige sammenhenger. Noen informanter trakk frem at det kunne se ut til at det noen ganger var tilfeldig hvem som fikk fungere, men at det på samme tid også fulgte et klart mønster hvem som ble valgt ut. Formell kompetanse, livserfaring, eller interesse for ledelsesfag ble av flere understreket at tydelig ikke hadde sammenheng med hvem som ble satt i lederposisjon, og at lederhåndteringen fremsto som uprofesjonell og problematisk med tanke på blant annet dette. At en var lojal eller smiskete opp mot ledergruppen, at en var godt likt der, og ikke stilte spørsmål ved ting, eller slik lagde noe form for støy, var faktorer som fremsto som klare indikatorer for hva som gav ledermuligheter. «Løpegutter» som rigid fulgte ordre, og som slik var enkle å forme og kontrollere, var en type beskrivelse av overtallet av mannlige ansatte som ble valgt ut til lederfungeringer. En informant beskrev hvordan hun erfarte dette:

*«(...) Det er ikke rom for å ha integritet da. Og det er jo noe jeg trodde det skulle være rom for i politiet, men det føler jeg at det ikke er. Så det virker for meg som at man.. De som er litt sånn stille og veldig lojale oppover, og som ikke sier noe imot, og som bare er ja-mennesker. Og som ikke skaper noe støy da, ikke stiller noen kritiske spørsmål, de er attraktive å ha i staben.» (Janne)*

I forlengelsen av det ovennevnte fremkom det at ansettelsesprosesser av ledere fremsto som uprofesjonelle «skinnprosesser» hvor det var knytninger og forutbestemte kandidater til stillingene. I tillegg til en opplevelse av at de som fikk lederposisjon eller fungerte i slike, lignet på den som rekrutterte i verdier og fysiske attributter, og herunder gjerne var en viss type mann. Dette med unntak av én informant, ansatt ved det minste tjenestestedet i utvalget, som ikke opplevde det som kunne omtales som «kameraderi». Det empiriske materialet viste ellers at å være del av slikt nettverk, fremsto som en trygghet og en klar faktor for karrieremuligheter. Nettverket kunne starte allerede som student. Å være del av slike nettverk innebar, ved siden av flere ledermuligheter, å både bli inkludert i beslutninger og møter, samt medførte andre spilleregler i form av å «tøye strikken» eller å selv kunne velge ut arbeidsoppgaver i større grad enn andre. De som hadde makt og posisjon søkte meningsfeller, og å representere andre perspektiver enn det allerede etablerte, innebar klart potensiale for å bli tilsidesatt, utelatt fra møter og isolert som ansatt. Det ble trukket frem at fokus på sterk lojalitet og respekt oppover i et hierarkisk system, manglende bevissthet rundt reelt mangfold, åpenhet for andre innfallsvinkler og ubevisste fordommer, var mulige årsaker for at dette kunne skje. De ubevisste mekanismene som opprettholdt hvem som blir ledere ble eksempelvis beskrevet slik:

*«Som leder, har du tilpasset deg noe. Du har tilpasset deg et system, og sannsynligvis ganske godt. Fordi du har klart å bli leder da. Så da vil jo det si at de som sitter på toppene, er jo de som er lengst nede i den myra, og kanskje sliter mest med å se organisasjonen utenfra.» (Kristin)*

Andre «regler» for hva som kunne utgjøre hvem som var lederkandidater, ble beskrevet i uformelle krav som så ut til å kreves for å kvalifisere til lederstilling. Dette var gjerne «regler»

informantene ikke opplevde at de personlig eller biologisk kunne leve opp til. Eksempel kunne være stereotypisk oppfatning av en stor sterk mann med autoritet, som blir sett på som mørk og klar, sammen med lang operativ tjeneste og UEH kurs, som gir organisatorisk legitimitet. Flere av informantene hadde ikke selv kvinnelige ledere, ei heller andre kvinnelige lederforbilder de reelt kunne sammenligne seg med. Dette kunne henge sammen med stereotyp oppfatning av de kvinnelige politilederne som finnes, og som ble beskrevet som godt voksen, litt tøff, hvit i huden og blond. Å være en feminin kvinne, uttrykke seg med myke kvaliteter og å være ung i alder, var ikke forenlig med slik informantene opplevde at de kvinnelige lederne de så, var. Noen av informantene skilte her på fagledelse og personalledelse hvor fagledelse fremsto som noe enklere for kvinner å tre inn i. Alder ble ikke ansett som faktor for om menn kunne bli ledere, og noen av informantene understreket at de arbeidet med, eller kjente til, svært unge mannlige ledere. Det å si ifra om ting som kunne være ubehagelig å snakke om, var knyttet til negative konsekvenser for karrieremuligheter. Det å være konfliktsky, og slik følge et sett med spilleregler, var en gjennomgående parameter for å være en lederkandidat, noe som ikke ble ansett av informantene som særlig heldig, og snarere helseskadelig i lederrolle. En informant beskrev stereotype oppfatninger om kvinnelige politiledere:

*«(...) jeg tror også at veldig mange damer i lederstillinger, møter veldig mye motbør, at det er veldig mye forestillinger om hvordan de er. Og at det er veldig mye forestillinger om at de har ofret familieliv, eller at de er sånn eller sånn i lederstil, eller at de blir oppfattet annerledes som ledere enn menn da, og at det sikkert også er noe som mange kvinner overveier» (Monika)*

#### 4.2 Spilleregler og identitet

Under dette tema viste studiens empiriske materiale hvordan det eksisterte ulike spilleregler for kvinner og menn, hvorav sistnevnte viste seg å ha større handlingsrom. I tillegg til at kvinner utsettes for dobbeltstraff. Det ble rapportert om fryktkultur, som fungerte korrigerende, hvor det å eksempelvis mene noe faglig, eller påpeke ulovlige tjenestehandlinger, ble sanksjonert med hersketeknikker som isolasjon og ryktespredning. Videre viste empirien at manglende forbilder, at kvinner i betydelig mindre grad fikk anerkjennelse og ros i plenum, herunder ulik anerkjent plass i ansattmassen, og at

manglende positive tilbakemeldinger, slik som observert hos menn, kunne medføre gjentatte egenanalyser, redsel og tvil på egne evner og selvfølelse.

#### 4.2.1 «Ro deg ned kvinne, ikke still så mye spørsmål»

Forventinger til opptreden ble rapportert som klart ulik for kvinner og menn blant flertallet av informantene i studien. De stereotype kjønnsrollemønstre innebar ulike regler for opptreden blant kvinnelige og mannlige ansatte, og at forventningene til kvinners opptreden var motstridende. Å opptre helt likt som en mannlig kollega kunne for en kvinne resultere i korreksjoner. For eksempel ble det sagt, eller tydelig uttrykt, at en var et «problem», en kunne bli bedt om å roe seg ned, eller slutte å være sur, mens en mannlig ansatt kunne oppleve ros og anerkjennelse for det samme. Det ble rapportert en oppfatning av at menn hadde større handlingsrom enn kvinner. Det var flere rapporteringer på visse spilleregler, vekting av ord og bestemte måter å te seg på, eller være som kvinne. Å sette grenser for seg selv kunne eksempelvis resultere i å bli bedt om å si unnskyld for denne tydeligheten, mens menn ble positivt mottatt der de var klare i talen. Dersom en på den andre siden opptrådte mykt, eller lot andre «skinne», ble en oppfattet som uklar og et dårlig lederemne. Å måtte opptre annerledes enn det som tilfalt seg selv naturlig, å ikke kunne handle innenfor samme ramme som mannlige kollegaer, og uhensiktsmessig balansere mellom myk og hard opptreden, ble oppfattet som en dobbeltstraff og skapte uklarhet omkring spilleregler. Hvilke spilleregler som gjaldt for mannlige og kvinnelige medarbeidere ble altså rapportert som uklare og ulike, men på samme tid klart ulike for kjønnene:

*«Der jeg på en måte begynner å se hvor mye større handlingsrom en del mannlige kollegaer har. Og hvor mye bullshit de kan si og gjøre uten at noen reagerer. Mens hvis jeg trækker bitte, bitte litt over streken og er litt tydelig, så. Så blir jeg liksom kalt inn på kontoret da, og er et problem. Ja, så jeg skjønner liksom ikke helt den greia der. Men det er liksom. Det er noe med at du ser at andre har mye mer spillerom på å kødde, eller si ifra, eller være direkte.» (Kristin)*

Å si ifra gikk igjen blant det empiriske materialet som en problematisk faktor med en karrierehemmende sammenheng. En av informantene spesifiserte at hennes erfaring med

dette gjaldt ett spesifikt tjenestested som skilte seg klart ut fra andre hun hadde arbeidet ved. Overvekt av informantene i studien hadde eksplisitte erfaringer med at de selv og/eller andre kvinner som sa ifra eller stilte kritiske spørsmål, som gikk på faglige, etiske vurderinger, eller personalmessige forhold, ble stemplet som «brysomme» og «et problem». Noen av informantene mente at mannlige kollegaer bevisst eller ubevisst lot være å si ifra om problematiske forhold, eller at kvinner i større grad kan ha behov for å drøfte forhold som oppstår og mulige forbedringspunkter ved dem. Gjennomgående var at det tilfalt kvinner som skilte seg ut ved å påpeke plausible forbedringspunkter en straff ved å gjøre dette. Det kunne gi seg uttrykk i hersketeknikker som utfrysing, tilbakeholdelse av informasjon og slik bli stilt dårlig til å utføre arbeidet. I tillegg muligheten for at en kunne få et dårlig rykte som ble spredt av leder, som dermed fungerte som hindring for utviklings- og karrieremuligheter. Dette ble klart knyttet til en opplevelse av frykttkultur. Det ble også ansett som problematisk da ulike roller og maktrelasjoner potensielt kunne spille inn på reelle muligheter for å utføre ulovlige eller uetiske handlinger, spesielt eksemplifisert ved maktubalansen ved å være student eller nyutdannet/nyansatt. Flere av informantene sa at de på bakgrunn av egenopplevde erfaringer, med direkte knytninger til tap av karrieremuligheter etter å ha adressert ulike ting, nå gjorde svært veloverveide vurderinger av hva de sa noe om. De unnlot derfor nå å adressere forhold som kunne være ulovlige tjenestehandlinger, uetiske, personalmessig problematiske, eller faglig betenkeligheter. Det gikk igjen blant flere av informantene at ledere fremsto som konfliktsky. De knyttet det å si ifra, til å representere en mindre kontrollerbar, dog kunnskapsrik ressurs som ble ansett som en potensiell trussel, snarere enn en velkommen ressurs. En av informantene konkretiserte at det fantes to ulike hovedtilnærminger kvinnelige ansatte kunne ta, med tanke på hvordan kvinner kunne bli behandlet i politiet:

*«Enten kan du velge å ta den kampen, og bli oppfattet som en sur, tverr, kjerring eller så kan du velge å slutte deg til, og bli en del av gutta, og feie det under teppet. Og da slik slippe unna veldig mye av det som blir problematisk, og som også er sånne direkte hersketeknikker. Det å ikke bli invitert til møter, ikke være tilstede når beslutninger tas. For det skjer, er min erfaring. For så fort noen oppfatter at du er en av de, så kan det få konsekvenser, dessverre.» (Grete)*



#### 4.2.2 «Lillesøsterstempel» - selvfølelsens undergrunn»

Overtallet av informantene var klare på at de manglet kvinnelige forbilder som de kunne speile seg i. Og at de hadde et behov for dette for å erfare at de var ønsket og var relevante som medarbeidere. Å tidvis se kvinnelige ledere i politiet innebar ikke at de nødvendigvis opplevde å identifisere seg med disse. Dette da de kvinnelige lederne de så, kunne representere en bestemt type kvinnelige kvaliteter som informantene ikke identifiserte seg med. De kvinnelige lederne de så var av en homogen gruppe kvinner og representerte derfor ikke et mangfold av kjønn. Forbilder ble rapportert å kunne fungere som noe å strekke seg etter. De var slik et potensiale for utvikling, eksempler på hvordan en kunne være tro mot seg selv, og fremsto som en faktor for å våge å ha lederambisjoner. Rammer og symboler for hvordan kvinnene ikke opplevde anerkjennelse av dem basert på deres kjønn, kunne eksempelvis være forside og artikkel i fagbladet politiforum om nytt beredskapssenter hvor kun menn i kjeledress var avbildet, til korrigeringer om utseende, bekledning og samtaletema i sosiale sammenhenger. En informant beskrev for eksempel hvordan hun gjennom hele politikarrieren hadde blitt kategorisert og sammenlignet som «type kvinne» av mannlige kollegaer. Konsekvens av å mangle kvinnelige forbilder, sterk mannsdominert kultur med mye ryktespredning, og at personer hevdet seg på bekostning av kvinner spesielt, kunne være at en gav opp å forsøke å vise seg frem og slik resignere, eller å slutte ved arbeidsstedet. En informant beskrev i denne sammenheng dette:

*«Jeg synes det er så mange flinke, unge, kvinner som liksom burde vært satset på da, men som, ja rett og slett, ikke blir sett. Fordi at både de kvinnelige og mannlige lederne over dem, anerkjenner liksom ikke den typen som et mulig leder materiale. Og er på en måte heller ikke villige til å investere i dem og spille de gode.» (Kristin)*

Ros og tvil fremsto som sammenhengende faktorer som hadde innvirkning på informantenes opplevelse av seg selv i ansattgruppen. Det var i det empiriske materialet to som ikke rapporterte om dette i like stor grad, og den ene av disse ikke i det hele tatt. Informantene opplevde at de og/eller andre kvinner i mindre grad enn mannlige kollegaer fikk ros og anerkjennelse for arbeidet de gjorde. Enten ved at noen tok æren for deres arbeid eller at deres arbeidsoppgaver eller områder fikk betydelig mindre positiv oppmerksomhet i plenum, eller ble helt oversett. Fagområder eller oppgaver som tilfalt menn eller var

interesseområder disse oppsøkte, ble premiært med faktiske gaver i plenum eller det ble gitt faglig anerkjennelse i plenum som ekstraordinær innsats eller «ekspertise». I tillegg til at de ble inkludert på viktige arenaer hvor beslutninger ble tatt. En av informantene trakk frem hvordan det var tydelig hvordan de som tilhørte gruppen som fikk ros og anerkjennelse, klart vokste på dette og at mekanismene slik fungerte selvbekreftende:

*«(...) jeg liksom føler at mennene fremheves mer, så får de en annen type selvfølelse og tanke om egne prestasjoner og egnethet på ting» (Monika)*

Empirien viste også at på tross av opparbeidet real- eller formalkompetanse hos informantene, kunne det være en følelse av et vedvarende «lillesøsterstempel» hvor en aldri helt ble anerkjent for sin kompetanse. Sammenlignbare menn kunne fra informantenes ståsted få en helt annen anerkjennelse av kompetanse og å ha en plass i ansattgruppen. Erfaringer som å bli ledd av ved søknad til høyere stilling, eller gjentatte forsøk på andre kompetansehevende muligheter uten respons, kunne føre til resignasjon og dårlig selvfølelse. Resultatet av signaler fra omgivelsene ble for overtall av informantene gjentatte analyser av seg selv og egne evner. Tvil omkring egne evner, hva en gjør feil, gjentatte refleksjonsrunder omkring opptreden, usikkerhet, voksende redsel for å gjøre feil, og til slutt en negativ innvirkning på selvfølelse. Mulig løsning var uklart. Empirien viste også en endring i opptreden for å minske ubehaget dette medførte hos dem som erfarte disse tingene. Flere av informantene rapporterte at de gav opp å finne en løsning da de ikke erfarte konkret støtte, herunder reell hjelp og anerkjennelse, i apparater som HR/BHT/Tillitsvalgte/Verneombudet der det var relevant å involvere disse. En av informantene beskrev det slik:

*«(...) gått veldig mange runder med meg selv hvor jeg liksom har stilt spørsmål med hvor flink er jeg på ting. Jeg er kanskje ikke så flink. Ja, jeg har sikkert sagt for mye eller. At man begynner liksom å tvile litt på de verdiene man selv har da. Ja. At du, plutselig så blir du liksom sånn der: ja, kan jeg ikke være meg selv på en måte.» (Janne)*

### 4.3 Trakassering

Det empiriske materialet under temaet trakassering viste at alle informantene hadde egne erfaringer med dette. Humor og samhold kunne bikke over til problematisk og utrygt miljø. Videre ble det funnet objektivisering og seksuell trakassering som tok seg til rette på bekostning av kvinner generelt. Empirien viste hvordan seksualisert miljø medførte selvbevissthet og indre konflikter ved å ønske å si ifra. Dette da å si ifra, ble rapportert å kunne medføre stigma, utfrysing, å ikke bli tatt på alvor og å bli umyndiggjort. Informantenes egen robusthet kunne regulere overlevelse i et slikt miljø, på tross av anerkjennelsen av potensielt sterke problematiske konsekvenser ved å utsettes for slikt.

Som nevnt innledningsvis er funn under dette temaet presentert etter nøye vurdering av konfidensialitetshensyn (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2014). Dette innebærer at empirien besto av detaljerte, konkrete og grove beskrivelser, som ved mer detaljert presentasjon kunne medført identifisering av informant og hendelser.

#### 4.3.1 «Humor og sjargong, kunsten å balansere»

Empirien viste at identiteten som politi sto sterkt hos informantene og at humor kunne ha en plass i dette. Sammen med andre måter å bygge samhold på, som ved å støtte hverandre i utfordrende situasjoner, var humor noe som gjorde at nære kollegaer kunne oppleve å ha det fint sammen på jobb. Informantene var stolte av gode kollegaer, å jobbe med et givende og viktig samfunnsoppdrag, og så idealisme som en mulig årsak for karrierevalg. En av informantene beskrev samholdet slik:

*«(...) møter en del utfordrende situasjoner og er veldig tett på hverandre, noe som skaper nærvær, altså skaper et samhold og en forståelse for ulike situasjoner og for hverdagen som ingen andre egentlig skjønner enn oss (...) man knytter veldig nære bånd med kollegaer i politiet (...) Det jeg opplever som veldig positivt i hvert fall alle stedene jeg har jobbet, er at det er mye humor, selv om det er et veldig alvorspreget yrke, åpenbart. Så er det veldig mye humor (...)» (Ida)*

På tross av det positive med humor ble det rapportert at humor også kunne bikke over, at det eksisterte en uheldig, uønsket og grov sjargong, og at kollegaer kunne være illojale mot

hverandre. Dette kunne handle om å snakke om hvem som har ligget med hverandre, og en type «gutta stemning» omkring seksualiserte temaer. Noen av informantene presiserte at de tenkte det ikke nødvendigvis var vondt ment å skape en slik stemning, og at en del kvinner kanskje også ønsket å innrette seg, og slik kunne unnlate å si ifra. En mulig forebyggende effekt av uønsket sjargong kunne være tydelig signalering om at en ikke aksepterte dette, både gjennom verbal og nonverbal kommunikasjon. En av informantene beskrev forskjellen mellom humor og uønsket seksuell sjargong:

*«det er viktig å kunne flåse litt og ha det gøy i bilen. Men jeg har da virkelig klart å ha gode, morsomme relasjoner, uten å måtte snakke om puling hele tiden liksom.»*

*(Grete)*

#### 4.3.2 «Den selvbevisste erkjennelse av å være et objekt»

Empirien viste hos alle informantene at det eksisterer en kultur for objektivisering av kvinner og verbal trakassering i politiet. Eksemplifisert ved at kvinners kropp og seksualitet var gjenstand for humor, og at å adressere det problematiske ved dette kunne få sosiale konsekvenser. Objektivisering av kvinner generelt kunne skje ved hyppige kroppslige kommentarer og vurderinger av kvinnelige publikummere en eksempelvis kjørte forbi, eller var i kontakt med i patruljesammenheng, selv om dette også skjedde i forbindelse med innendørs pausesnakk ved andre avdelinger. Det var en klar motstand, slitasje og ubehag ved å være til stede da dette fant sted, og en erkjennelse av at en selv også var gjenstand for slike vurderinger av kollegaer, da en var av kjønn det konstant ble gjort seksualiserte vurderinger av. Det opplevdes uetisk, uprofesjonelt og kunne gjøre informantene selvbevisste sin egen posisjon, opptreden, påkledning og ikke minst, kroppslige attributter.

*«Også er jeg kvinne selv. At jeg føler at alt det fokuset på hvordan alle disse damene ser ut, det blir litt mye for meg da. Det blir feil for meg å sitte og høre på. For jeg tenker jo også at det kunne jo vært meg og. Kanskje har jeg passert en politibil og vært like mye objekt for all den slarvingen da. Og hvorfor skal vi på en måte gjøre det?» (Monika)*

Det ble rapportert om verbal trakassering som var nedverdiggende seksuelle antydninger eller forslag, som ikke var ønsket av informantene. Det kunne skje i plenum og ved mer subtile signaler eller sammenhenger. Eksempel på verbal trakassering var beskrivelse og forespørsel av seksuell karakter i forbindelse med matspising, hvor det ble gjort direkte kobling til mannlige kjønnsorganer, og om en likte oral omgang med slikt. Andre eksempel var seksuelle invitasjoner i plenum fremfor kollegaer som ikke grep inn, antydninger om å bli utsatt for voldtekt av kollega, sladring av seksuell karakter, hølytte kommentarer om intime kroppsdeler og bekledning. Hendelsene var ubehagelige for informantene og slik kunne et utrygt miljø mulig erfares. De rapporterte hendelsene var utført av både ledere, instruktører i leir på PHS og kollegaer, og informantene var relativt unge i tjeneste. Det var knyttet negative reaksjoner til å si ifra om dette, en kunne da bli anklagd for å være prippen, ikke like å ha det gøy, eller ikke tas på alvor. En informant beskrev hvordan annen observatør bifalt grov seksuell, uønsket invitasjon hun opplevde:

*«Det var en til som satt i rommet da. Og hun bare flirte så vidt jeg husker. Det ble ikke sagt noen ting, ikke fra hun heller. Og hun var eldstemann av oss» (Ida)*

Flertallet av informantene rapporterte om ikke-verbal seksuell trakassering, som skilte seg fra mer konkrete verbale uttalelser. Dette gav seg uttrykk gjennom en kultur der deres kropp var gjenstand for vurdering eller seksuelle antydninger gjennom mer subtil kommunikasjon. Eksempel var en gjennomgående seksuell undertone på arbeidsplassen eller i leir, som kroppslig skanning sammen med kommentarer om utseende og kropp, samt lange blikk. En seksualisert forventning i luften, en bevissthet om objektivisering av kvinner, og slik en selvbevisst følelse av å selv også være et objekt. Det var skille mellom hva informantene anså som genuine komplementer og gester, og de som hadde en seksuell undertone, og derfor var upassende. Noen kollegaer og miljøer skilte seg også ut for informantene. Kulturen fremsto med en tidvis grenseløs og taktløs tilnærming fra mannlige kollegaer eller overordnede som tillot seg å ta seg til rette på kvinners bekostning. Dette ved eksempelvis å sende billedlige seksualiserte «spøker» om kvinnelige kjønnsorganer til underordnede, også etter #meetoo. En informant beskrev hvordan dette hadde vært som student ved PHS:

*«(...) mannlig lærer som jeg husker det var sånn at du følte deg som kjøttstykke hvis du snakket med ham liksom. Hvis du gikk inn på kontoret og skulle spørre ham om noe, så var det helt sånn, det var helt jævlig. Og han var liksom, det var kjent, og alle visste også hvem han hadde ligget med.» (Kristin)*

Empirien viste at overtallet av informantene, og med unntak av ei, hadde konkrete personlige erfaringer med fysisk seksuell trakassering. Alle tilfellene var utøvd av personer som sto i et maktforhold til den utsatte, og informantene var både ansatt, nytilsatt og student da disse hendelsene fant sted. Hendelsene gikk ut på direkte fysisk berøring av intime kroppsdeler som rompe og underliv, utført av mannlige politiansatte. Umiddelbar tilbakemelding på opptreden kunne resultere i refleksjon hos den som utførte handling, men ikke nødvendigvis. Noen av informantene anerkjente at berøringen trolig var ment som et kompliment, men opplevde det like vel som problematisk og grenseoverskridende. Ellers var det å si ifra enten vanskelig og umulig grunnet maktrelasjon, og egen posisjon, eller det ble ikke tatt på alvor av leder det ble rapportert til. Hendelsene fant både sted i sammenheng med sosial sammenkomst eller jobb. En av informantene som hadde blitt fysisk befølt i underlivet beskrev hvor kjent dette var for andre:

*«(...) en sjef i politiet. Men han var riktig nok kjent for å være ufin i fylla. Det var flere sånne saker han hadde på seg da. Så det gikk jo rykter om ham.» (Janne)*

#### 4.3.3 «Nedverdiget «dramaqueen»

Empirien viste at å si ifra eller varsle om seksuell trakassering bar preg av konflikt mellom egne verdier, integritet og negative konsekvenser som kostet for mye for informantene. En av informantene hadde hatt positiv opplevelse med å direkte si ifra til den det gjaldt, men dette kunne ses i sammenheng med lang tjenestetid eller annen robusthet. Ellers var det veloverveide refleksjoner omkring kostnad ved å utsette seg selv for stigma og å bli stemplet som et problem ved å si ifra. Flere av informantene sa at de hadde bagatellisert hendelser de opplevde som ugreie, da det ble for pinlig og vanskelig å forholde seg til med tanke på hvem de var i den sosiale gruppen. Informantene erfarte at å si ifra kunne resultere i at en ble utfroyst og at en fikk et rykte som «hu der». Å si ifra innebar en tydelig risiko for at den utsatte ble mistenkeliggjort og umyndiggjort ved å bli utelatt fra prosess i kjølvannet av

rapportert hendelse. Bagatellisering av rapporterte hendelser fra lederhold kunne skje ved bortforklaringer som at gjerningspersonen var betatt av den utsatte, at humoren på stedet hadde ført til hendelsen, eller at den utsatte kvinnen var en «dramaqueen». Slik bagatellisering og at gjerningspersonen ikke erfarte konsekvens, førte til opplevelse av nedverdiggende behandling. En informant beskrev hvordan den indre konflikten kunne være:

*«For man vet også at det skaper mye mer problemer å sette i gang et helt sånt, og det blir jo gjerne ord mot ord ikke sant (...) så tror jeg nok ikke man blir veldig populær av å si ifra. Det er jo klart. Ryktebørsen går liksom, da blir man jo kjent for å være hu der som ikke tåler noe som helst, og som varsler om ting i eninga. Og da tror jeg man blir behandlet annerledes.» (Monika)*

En egen indre robusthet sto frem som faktor hos flere av informantene når det gjaldt hvilke egenopplevde direkte krenkelser og helsemessige konsekvenser sjargong, seksuell trakassering eller andre ting en burde si ifra om, hadde for dem. Informantene rapporterte at egenskaper til å stå i motstand, egen høy toleranse, eller tidligere erfaring med miljøer med seksualisert sjargong, gjorde at de klarte å holde ut i miljøet. På tross av et slikt eget bilde om en robusthet, som bidro til overlevelse, mente de at situasjonene de hadde erfart, og/eller lignende situasjoner de kjente til/hadde hørt om, var helt uakseptable og prinsipielt problematiske. Flere av informantene trakk frem at de trodde at andre kunne tatt skade av episoder de selv hadde opplevd, og at slike uprofesjonelle og upassende hendelser ikke burde måtte være nødvendig å forholde seg til i arbeidslivet. Den ene informanten beskrev egen robusthet knyttet til dette slik:

*«(...) tror jo kanskje at jeg er en av få som har holdt ut, i den forstand at jeg ikke har sluttet å si ifra, eller ikke har sluttet å vite hvor grensene går og ikke. Hva som er greit og ikke, men dessverre blir en jo fortsatt veldig sånn selvbevisst» (Grete)*

#### 4.4 Totaloppsummering av hovedfunn

Hovedfunnene i studien viser at kvinnelige politiansatte har ambisjoner om ledelse, men at ulike negative erfaringer med mulighetene for det skaper tvil. Dette ved at de ikke blir fulgt opp på ønsker eller gis utviklende arbeidsoppgaver på lik linje med mannlige ansatte.

Empirien viser at arbeidsoppgavers verdi og annerkjennelse knyttes til kjønn, og ble definert av menn. Samt en kulturell praksis som medfører at graviditet oppfattes som en barriere for karriere. Empirien viser at gravide ble gitt arbeidsoppgaver som ikke er kompetansehevende og at den gravide må kjempe kamper for å opprettholde en tilfredsstillende arbeidssituasjon. Samt at gravide/ansatte i familiepermisjon ikke ble erstattet, som kunne medføre flere negative faktorer for den det gjaldt og kollegiet. Videre viser studien uformelle normer for hvem som ble ledere, at kvinner ekskluderes fra disse mulighetene, og at normene ikke så ut til å være tilknyttet interesse, egenskaper eller kompetanse på mulighetene som ble gitt. Studien viste utstrakt praksis for fungeringer i lederposisjoner som knyttet seg til nettverk av mannlige ansatte, og som premiss for formelle lederstillinger. I tillegg til at personer med makt oppsøkte meningsfeller. Den viste et sterkt fokus på lojalitet, og at å representere andre perspektiver enn etablerte, kunne føre til isolasjon fra ansattgruppen og karrieremuligheter.

Studiens hovedfunn omkring organisasjonskultur viser videre at denne består av ulike spilleregler for kvinner og menn. Studien viser en rangering av kvinner under menn som medfører muligheten for svekkelse av selvfølelse og egentro hos kvinner. Den viser at menn hadde større handlingsrom på arbeidsplassen, ble gitt ros og annerkjennelse på måter kvinner ikke fikk. Studien viser at kvinnene erfarte dobbeltstraff ved de ulike spilleregler knyttet til kjønn. Videre at det å si ifra, eller stille spørsmål kunne fungere som en karriere hemmer og hvordan dette signalerte manglende åpenhet og endringsvilje i kulturen. Mekanismer som slik fungerte negativt for kvinner, kunne fungere positivt for menn. Studiens empiri viser at det eksisterer fryktkultur som kan korrigere det reelle handlingsrom. Straff ved å ikke være konform ble rapporter som å utsettes for hersketeknikker som ryktespredning, utfrysing og isolasjon. Studiens empiriske materiale viser at kvinner i mindre grad enn menn ble anerkjent for kompetanse og ressurser og hvordan dette kunne føre til gjentatte analyser av seg selv, tvil, redsel og svekket selvfølelse.

Studiens hovedfunn omkring seksuell trakassering viser at humor kan være viktig for samhold, men at det eksisterer en seksualisert kultur hvor humor også har gått for langt. I tillegg viser funnene at det er en seksualisert kultur i politiet hvor kvinner objektiviseres og utsettes for ulike former for seksuell trakassering. Gjerne av personer i et maktforhold



overfor dem. Den viser også klare negative konsekvenser ved å vise motstand mot slik kultur, og hvordan grenseoverskridende seksuell kultur, og manglende konsekvens eller erkjennelse fra lederhold skapte et utrygt arbeidsmiljø. Funnene viser hvordan et slikt miljø kunne medføre indre konflikter hos kvinnene selv, som kunne erfare å bli neglisjert ved å si ifra. Videre viste empirien hvordan den seksualiserte kulturen og håndtering av trakassering kunne påvirke selvfølelse og selvbevissthet hos den utsatte, som kunne erfare å bli utsatt for stigma og nedverdiggende behandling. Studiens funn viste at egen robusthet var knyttet til overlevelse i et slikt miljø.

## 5 Drøftelse av funn

I dette kapittelet vil utvalg av funnene, og det jeg anser som studiens hovedfunn for å besvare problemstillingen, drøftes opp mot utvalget av relevante teorier og forskningsstatus. Hovedfunn ble oppsummert i det foregående underkapittel. I neste kapittel vil konklusjon og modell fremlegges. Studienes tre forskningsspørsmål kan ses i sammenheng, men jeg vil drøfte de i følgende spørsmålsrekkefølge:

*Hva tenker kvinnelige politiansatte rundt egen karriere og ledelse?*

*Hvordan påvirker organisasjonskulturen i politiet kvinnelige politiansattes mulighet for lederansvar?*

*Hvilken innvirkning har seksuell trakassering på karrieremuligheter for kvinnelige politiansatte?*

Problemstillingen for studien er: *Hvilke mekanismer bidrar til antallet kvinnelige politiansatte med personallederansvar?*

### 5.1 Hva tenker kvinnelige politiansatte rundt egen karriere og ledelse?

Denne studien fant at politikvinner ønsker å lede, noe som også bekreftes av tidligere studier og forskning på politikvinner/politistudenter (Børstad & Johansen, 2010; Fekjær & Halrynjo, 2012; Lyngmo, 2015). Empirien viste imidlertid tvil hos informantene knyttet til tolkede reelle muligheter for dette, underbygget av deres manglende observerte kvinnelige politiledere, diskrepans mellom observerte verdier *for* og *i* praksis (Askeland & Aadland, 2017; Aadland & Askeland, 2017a), og uformelle normer for hvem som fikk ledermuligheter. Reelle muligheter for lederposisjon for kvinner har i flere studier på norsk politi blitt problematisert ved funn av diskriminerende rekrutteringsprosesser (Børstad & Johansen, 2010), og antakelser om kvinners mulighet eller ønske om å lede i politiet (Børstad & Johansen, 2010; Hetland, 2020; Lyngmo, 2015). En mulig forklaring på dette kan ses i det empiriske materialets beskrivelse; kvinner kunne bli gitt mindre utviklende og anerkjente oppgaver, også der de ba om mer utfordring, og at oppgavers anseelse ble definert av menn. Dette kan tolkes som symptomer på organisatoriske, kjønnsordnede prosesser (Acker, 1992). Tidligere studiers funn om intern segregering i politiet (Nordberg, 2018), kunne i denne

studien ses gjennom gravide som ble gitt «bryssomme oppgaver» og at kvinner ble holdt borte fra ledermuligheter, fungeringer, som var inngangsbillett eller premis for lederposisjon, og annen kompetanseheving. Videre, ved latterliggjøring ved søknad til høyere stilling, at det ble gitt premiering, ros og annerkjennelse til menns oppgaveutførelse, og neglisjering av arbeidsoppgaver eller fagområder kvinner anså som viktig politiarbeid.

En mulig forklaring på de rapporterte kjønnete prosessene kan være hvordan politi kvinner er tokens (Kanter, 1977/1993). Derfor blir de behandlet som representant for sitt kjønn, og ikke som et individ med ulike ressurser, behov og ønsker (Kanter, 1977/1993, s. 208-210). Dette kan fungere slik at ulikhetene mellom kjønnene forsterkes, kvinnene gis negativ oppmerksomhet og assimilasjon oppstår. Der kvinner skulle oppleve å ikke bli fullt ut akseptert som et sosialt gruppe medlem som politi (Tajfel & Turner, 1986/2004), vil behovet for å ha en identitet, for opprettholdelse av selvfølelse, kunne føre til at de opptrer etter stereotype forventinger til den kjønnete sosiale gruppeidentiteten kvinne. Derigjennom også kunne bekrefte hvordan den stereotype (politi)kvinne er (Kanter, 1977/1993, s. 210-211). I tillegg kan økt negativt fokus slå negativt ut på faktiske prestasjoner. På den andre siden kan oppnådde suksesser skjules (Kanter, 1977/1993, s. 6). Parallelt med dette kan favorisering av de aksepterte inn-gruppe medlemmene (Tajfel & Turner, 1979, 1986/2004) skje slik at mekanismene muligens forsterkes.

Der det empiriske materialet viste hvordan graviditet knyttet seg til negative karrieremessige og kollegiale erfaringer og kvinnenes tanker om ledermuligheter, kan dette kjennes igjen i noen av Nordbergs (2018, 2019) funn. Hun fant blant annet at kvinner ved ordenstjeneste ble forskjellsbehandlet fra menn med hensyn til turnustilpassing, at ulike kjønnete forventinger til foreldrepermisjon fungerte negativt for både kvinner og menn, og at kvinner som tok kort permisjon signalerte dedikasjon til jobben (Nordberg, 2018, 2019).

Komplementært til dette viste denne studien at arbeidsoppgaver ved graviditet ikke knyttet seg til kompetanse, faglig utvikling eller interesser. Videre at kvinner måtte «ta kamper» for å ivareta egne rettigheter eller unngå lovregulert diskriminering, som igjen fungerte negativt da de ble et «problem». Samt en vanlig praksis for manglende erstatning ved graviditet eller familiepermisjon. I tillegg viste empirien holdninger om at mødre var borte i ett helt år dersom de hadde fått barn, som igjen kunne virke negativt ved forhandling av

karrieremuligheter senere. Dette kan samsvare med funn som viser at politiets praksis for likestillingsarbeid ikke innebærer en anerkjennelse av tilrettelegging som strategi (Andersen et al., 2017). Disse mekanismene kan forstås som skapelsen av det sosiale kjønn, og hvordan kvinner ikke anerkjennes som idealet av en «ekte» arbeidstaker (Acker, 1992). Da forskning viser at graviditet øker turnover fra mannsdominerte til kvinnedominerte yrker (Madsen et al., 2021), kan de ovenstående funn indikere samme risiko hos politikvinner, sammen med en mulig årsaksforklaring på hvorfor.

På den andre siden kan de kjønnede prosessene forklares med at kvinner og deres kompetanse representerer en trussel mot menns, til nå, patent på goder som lønn og posisjon (Yoder, 1991). Etter Kanter (1977/1993) sin kategorisering, kan det observeres en oppnådd *balansert* gruppefordeling ved 59,8% kvinnelige politistudenter (Politihøgskolen, u.å.), og økning av kvinnelige politiledere til *skjev* gruppekategori på 24% (Politiet, 2021). Politisk ønske om økt kvinneandel i lederstillinger (Politidirektoratet, 2016), kvinners bedre akademiske prestasjoner enn menns (Foss, 2020) og at flere kvinner enn menn tar høyere utdanning (Gram, 2021), kan samlet representere et potensiale for at gruppesammenligningen mellom kvinner og menn er blitt utrygg (Tajfel & Turner, 1979, s. 38). Dette innebærer et mulig behov for tiltak for å opprettholde selvfølelse og status hos høystatusgruppen, i dette tilfellet menn (Tajfel & Turner, 1979). Tiltak kan være rettfærdiggjøring av egne verdier eller å redefinere ulikhetene mellom gruppene for å opprettholde posisjon som høystatusgruppe (Tajfel & Turner, 1979, s. 38). Noe som kan bety en intruder (Yoder, 1991) opplevelse av kvinner og hvordan fordommer mot dem kan oppstå.

Der vi naturlig tilhører ulike typer av sosiale grupper (Raaheim, 2019; Tajfel & Turner, 1986/2004, s. 283), tilhører kvinner generelt en kjønnsgruppe og potensielt en politigruppe, akkurat som menn. Hvorvidt normer kan brytes avhenger av individers status og konsekvenser ved bruddet (Raaheim, 2019, s. 46). Kvinners lavstatus posisjon i politiet, i tillegg til å potensielt representere et ytterpunkt av normrammen for politiidentiteten, kan innebære at de ekskluderes som fullverdige medlemmer av politi gruppetilhørigheten. Noe som kan forklares ved eksempelvis studiens funn av manglende anerkjennelse eller inkludering på arenaer som gir muligheter. I motsatt fall kan et høystatusmedlem av den

sosiale gruppen bryte normer der avviket ikke ville kunne innebære for stor konsekvens for identitetens eksistens. Det empiriske materialet viste hvordan dette fant sted der det var klart ulikt handlingsrom for kvinner og menn, og at menns brudd i høyere grad ble tolerert. Dette kan bety at dersom kvinner er gode kandidater for ledelse, da de har høy kompetanse, gode akademiske resultater, øker i antall og er politisk ønsket, må en redefinering av hva en politileder kan være, endres. Fordeling av goder, makt og posisjon må da fordeles annerledes enn til nå. Dette innebærer i en slik tankerekke en trussel for dem med goder fra før, og potensiale for svekket selvfølelse hos alle gruppene involvert, alt ettersom utfall.

Dette kan i sin tur knyttes til homososial reproduksjon (Kanter, 1977/1993) som kan sikre kontroll gjennom å søke trygghet og tillitt innad i grupper. Gjennom uformelle og formelle rekrutteringsprosesser vil valg av homogene kandidater kunne skape indre konforme kretser som er lojale, og slik minske faren for tap av goder for dem som har dem (Kanter, 1977/1993). Slik kan makt sikres innad i gruppen menn, og kvinner undertrykkes (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 175-176; Solberg, 2017, s. 97-99). Da rekrutteringsprosesser og karrieremuligheter henger sammen med organisasjoners kultur, skaper dette også rammer for hvor stor ulikhet som aksepteres i ansattmassene (Strand, 2007, referert i Solberg, 2017, s.101). Der favorisering av inn-gruppedlemmer (Raaheim, 2019; Tajfel & Turner, 1979), i dette tilfellet mannlige politiansatte, vil denne mekanismen kunne fungere som en selvoppfyllende profeti for de homogene. Jo oftere menn velger menn, eller unntaksvis homogene kvinner som kan aksepteres som gruppedlemmer, jo enklere er det å finne bekreftende antakelser om at (visse) kvinner ikke passer eller kan lede (Kanter, 1977/1993, s. 68). Dette kan indikere etnosentrismetendenser hos inn-gruppedlemmene (Tajfel & Turner, 1979, s. 38). På bakgrunn av kravet til en viss konformitet for gruppedlemskap innebærer det i tillegg en mulig begrensning hos inn-gruppedlemmer som ikke søker homososial reproduksjon. Dette kan i det videre ha innvirkning på kulturelle endringsmuligheter (Aadland, 2020). Der en for eksempel ser at ulike subkulturer kan skape indre maktkamper (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 135-150) kan ulike oppfatninger av kulturutfordringer eller styringsstrategier, for eksempel styringsmål om økt kvinneandel i ledelse (Politidirektoratet, 2016), skape ulike tilnærminger til dette.

I tillegg til det ovennevnte, vil mekanismer som ikke slipper kvinner til, for eksempel som empirien viste ved å ikke bli valgt ved fungeringsfunksjoner i lederposisjoner, fordeling av arbeidsoppgaver, inkludering i beslutningsfora og anerkjennelse av kompetanse, kunne innvirke på selverdet til kvinner. Dette da manglende tilrettelegging for å kunne oppleve mestring og suksess kan ha innvirkning på individers selvvord (Covington, 1984) og tro på egne evner og muligheter. På en slik måte kan det muligens skje to parallelle prosesser, den som ekskluderer (visse) kvinner fra konforme kretser, herunder maktnettverk, og det dette signalet kan gjøre med kvinners indre tro på seg selv.

## 5.2 Hvordan påvirker organisasjonskulturen i politiet kvinnelige politiansattes mulighet for lederansvar?

Denne studien fant at det var ulike spilleregler for kvinner og menn i organisasjonen, og at kvinner opplevde en dobbeltstraff og underrangering fra menn. Dobbeltstraff gav seg uttrykk gjennom hvordan kvinner ikke kunne opptre som menn, og på den andre siden ikke ble respektert eller ansett som lederemne om de spilte på myke eller mer feminine kvaliteter og verdier. Dette kan kjennes igjen ved tidligere studiers anerkjennelse av politiets maskuline normer, og at kvinner som aksepteres må balansere mellom maskulinitet og feminitet (Finstad, 2013; Granér, 2004; Larsson et al., 2014; Wathne, 2016). Underrangering viste seg ved at mannlige ansatte definerte agenda og viktige arbeidsoppgaver, og at de ble løftet frem gjennom anerkjennelse, ros og annen premiering. Parallelt fikk kvinner straff gjennom manglende anerkjennelse av deres grenser, behov, ressurser og likeverdige stemme. Dette innebar potensiale for tap av selvvord og egentro hos kvinnene selv.

En mulig forklaring på dette er at organisasjonskulturen i politiet ikke fullt ut aksepterer kvinners uttrykksform, og mangfoldet av dem, herunder at de håndteres som en token (Kanter, 1977/1993) og ikke anerkjennes som likeverdige ressurser. Dette virker videre inn på individets opplevelse av plass og opplevd verdi i det kollegiale fellesskapet. Der Andersen et al. (2017) poengterer hvordan politiets praksis for likestillingsarbeid ikke anerkjenner tilrettelegging, som anerkjenner at kvinner og menn er ulike, dog likeverdige og viktige, kan dette være en mulig indikasjon på organisasjonens tilfredshet over tingenes tilstand. Noe også denne studiens funn kan indikere sammen med en kultur tilrettelagt for menn.

Der kultur er normer, åpne og skjulte verdier (Aadland, 2020, s. 109, 118), og verdier er førende for valg og beslutninger (Aadland, 2020; Aadland & Askeland, 2017b, s. 91), blir situasjoner hvor kvinner oppfattes som et problem der de skulle mene noe, uttrykk for verdiene i praksis (Aadland & Askeland, 2017a, s. 122). Politiets medarbeiderplattform viser kjerneverdiene respekt, tett på, modig og helhetsorientert (Politiet, u.å.) altså verdiene for praksis (Lencioni, 2002; Aadland & Askeland, 2017a, s. 117). Diskrepans mellom verdiene for og i praksis kan da observeres der ansattes behov, grenser og modige mening ut over det etablerte, ikke anerkjennes og respekteres. Slik kan det se ut som overordnede politiske mål om økt kvinneandel i ledelse (Politidirektoratet, 2016) og kjerneverdiers intensjoner muligvis motarbeides av kulturelle mekanismer innad i organisasjonen. Dette kan forstås gjennom sosialiseringprosesser som sikrer ledelsen makt og kontroll (Kirkhaug, 2013, s. 122-123) gjennom kjønnete prosesser (Acker, 1992) som korrigerer medlemmer inn i gruppeidentitetens forventede normer for kjønn, og derigjennom minsker deres potensielle trussel mot det etablerte. Ledelsen som her vil kunne ønske å sikre makt og kontroll kan være de konforme som gjennom homososial reproduksjon (Kanter, 1977/1993) søker trygghet og kontroll, for å ikke fordele goder på et større utvalg av individer.

Kontroll over individer kan ses gjennom isolasjon og ekskludering av individer som utfordrer normrammene og som ikke har status som muliggjør utfordringen (Raaheim, 2019, s. 46), slik også det empiriske materialet viste. For kvinner som er tokens (Kanter, 1977/1993) vil dette innebære lavstatus posisjon i politiet, og derigjennom en mindre posisjon for reell innflytelse. Da politiet er en institusjon (Selznick, 1997) innebærer dette også en knytning mellom organisasjonens verdier og individers identitet (s. 19-27). Dette innebærer muligheten for at stemmer som skulle utfordre tingenes tilstand, uavhengig av dets størrelse, vil kunne trigge motstand hos mottakere, da det kan oppfattes som personlig kritikk mot ens egen identitet (Selznick, 1997, s. 26-27). Da kulturen også legger premisser for hvilke kulturtema medlemmene i den vil oppdage av etiske problemstillinger (Aadland, 2020, s. 118-119), vil dette kunne skape begrensinger i forståelsen av hvordan kulturen er, eller erfares for andre. En mulig tilfredshet, eller motstand mot innspill, ved organisasjonens eksisterende kultur vil derfor også innebære motstand mot endring og utvikling (Aadland,

2020). Dette kan forklare hvordan kvinner kan erfare å bli stemplet som «et problem» der de utfordrer kulturens praksis.

Der studiens empiri viser at organisasjonskulturen ikke fullt ut aksepterer kvinner gjennom ulike mekanismer og signaler, som i kjønnsordnede prosesser (Acker, 1992), vil dette kunne medføre flere implikasjoner hos kvinnene selv. Vestlig kultur anser evner, innsats og suksess som premiss for selverdet (Covington, 1984; Raaheim, 2019, s. 335). Derfor vil det å holdes borte fra utfordrende og utviklende oppgaver, slik empirien viste, herunder kunne oppnå suksess, frarøve individet fra viktig kilde til selvsverdsfølelse (Covington, 1984; Raaheim, 2019). For eksempel vil signaler fra det ytre miljøet om reelle muligheter for å lykkes, kunne justere innsats, som kan fungere som det tosidige sverd (Covington, 1984). Ytre signaler om få muligheter for suksess, som at kvinner ikke slipper til, vil kunne medføre lavere innsats, slik også empirien viste i noen kvinners resignasjon fra å stadig be om utviklende oppgaver. Dette kan i sin tur virke direkte negativt på selverdet da lav innsats knyttes til straff og skyldfølelse. Altså kan kvinnene selv tenke at de er skyld i tapt suksess, mens andre kan tenke at de ikke fortjener det på bakgrunn av opplevd innsats. På den andre siden kan høy innsats, altså å be om utfordrende oppgaver, innebære økt risiko får avvisning av muligheter, og eventuelle spilleregler som gjør at en ikke lykkes, føre til mindre opplevd suksess (Covington, 1984). På en slik måte vil signaler om at det er vanskelig for kvinner å komme i lederposisjon, eller få utviklende oppgaver, kunne ha direkte påvirkning på kvinnenens selverd, uavhengig av valgt innsatsstrategi. For eksempel vil streben etter det uoppnåelige kunne medføre depressive symptomer (Miquelon et al., 2005, referert i Raaheim, 2019). Dette kan være en mulig årsak til rapportert tvil, selvjustering av forventinger til, eller tro på egne evner i det empiriske materialet. Dette kan derfor være en måte organisasjonskulturen kan ha innvirkning på kvinners mulighet for politiledersroller.

Det empiriske materialet som viste at medarbeidere og ledere utsatte kvinner for ryktespredning, undergraving av ressurser og kompetanse, begrenset kvinners muligheter for prestasjoner. Dette, gjennom utestengelse og isolasjon, kan også forstås som konflikter mellom sosiale gruppe identiteter og selvfølelse (Tajfel & Turner, 1979). Der empirien viste at høystatusgrupper forsøkte å sikre trygghet og kontroll gjennom homogene gruppe skapelser (Kanter, 1977/1993) og kjønnsordnede prosesser (Acker, 1992), kan dette igjen også



fungere som en årsak til potensielt minsket selvfølelse hos kvinner gjennom indre mentalt arbeid (Acker, 1992). Det indre mentale arbeidet (Acker, 1992), kan på den andre siden også sikre overlevelse gjennom eksempelvis aksept av kultur, og dermed innordning av ulike rammer for kvinner og menn. Noe som igjen også kan minske sensitivitet for mulige kulturtema. Slik det empiriske materialet viste at kvinner i organisasjonen kunne innta to posisjoner: bli en del av, eller stå imot og selv bli et problem. Ulike spilleregler og handlingsrom, samt manglende anerkjennelse av kvinner kan forstås som et signal om at kvinner ikke er reelle inn-gruppedlemmer (Tajfel & Turner, 1979, 1986/2004). Dette innebærer mulig minsket selvfølelse, da kvinnene ikke reelt inkluderes, og i tillegg knyttes til lavstatus gruppedlemskap som tokens. Da slike mekanismer kan forstås som organisasjonens kulturelle rammer, innebærer det også for endringsmuligheter, at ledere i organisasjonen en bevisst kulturen for å ikke være gjenstand for dens kontroll (Schein, 1992/1994, s. 23). Empirisk materiale som viste at ledere var en sentral del av prosessene som undertrykker kvinner, kan indikere en slik manglende bevissthet eller anerkjennelse, herunder mulige etnosentrisme tendenser (Raaheim, 2019; Tajfel & Turner, 1979).

Studien viste noen unntak for funnene om kjønnete prosesser og tokens som kan bekrefte hvordan organisasjonen kan ha både felles kultur i hele organisasjonen og egne subkulturer som muligens ikke omfattes av slike mekanismer (Schein, 1992/1994, s. 22). Unntakene knyttet seg til at minst tjenestested hadde færrest rapportering av tydelige kjønnete prosesser (Acker, 1992), at noen avdelinger skilte seg ut for informantene, og at lengden på kultureksponering viste minst rapportering av problematiske forhold. Jon (2021) fant for eksempel hvordan UEH trente, kvinnelige ansatte, ikke (lengre) så sitt kjønn som hindring i organisasjonen. Dette står imidlertid i kontrast til Ellingsen og Lilleaas (2020) studie som også undersøkte samme kategori kvinnelige ansatte. Ellingsen og Lilleaas (2020) fant en mannsbastion, hvor kvinner og andre menn ikke kvalifiserte til bastionens høye standard av regler, for å kunne bli kulturelt akseptert. I tillegg var det en seksualisert utnyttelse av kvinner knyttet til makt og posisjon. Unntakene i denne oppgavens studie kan ses mot Jon (2021) funn som sammenligning, som mulig kan forklares på ulike vis. Kanskje er UEH ansatte kvinner aksepterte politigruppedlemmer da de er en viss type politikvinne, da de passer normrammene av «ekte» politiansatte (Finstad, 2013; Granér, 2004; Wathne, 2016). Alternativt befinner de seg i en subkultur som faktisk ikke preges av maskuline idealer, kjønn

er intet tema. Eller de er sosialisert inn på slik måte at de enten selv aksepterer kulturen, og ikke sier ifra og blir en «sur tverr kjerring», slik et av alternativene i det empiriske materialet eksemplifiserte. Enten som en overlevelsesmekanisme gjennom mentalt arbeid (Acker, 1992), alternativt at de selv er en del av kulturen og bidrar i kampen om å tilhøre inngruppen og opprettholde selvfølelse (Tajfel & Turner, 1979). Da kultur kan ta lang tid å endre, vil subkulturer som eventuelt ikke har kjønnede prosesser som diskriminerer kvinner, også begrenses i spredning til ny felles kultur for organisasjonen. Sterk organisasjonskultur kan også fungere kritisk til alternative perspektiver og slik hemme endring (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 140) og undertrykke de som skulle mene noe annet enn det etablerte. Da åpenhetskultur for å adressere forbedringer kan ses som premiss for utvikling (Aadland, 2020, s. 118-119), og kulturer skaper rammer for lederutførelse og for hvem som kan bli ledere (Schein, 1992/1994), skapes derfor mulige komplekse øvelser for å utvikle et tilfredsstillende handlingsrom, for endring mot kultur for flere kvinnelige politiledere. På denne måten kan organisasjonskulturen ses å ha innvirkning på kvinnelige politiansattes ledermuligheter.

### 5.3 Hvilken innvirkning har seksuell trakassering på karrieremuligheter for kvinnelige politiansatte?

Denne studiens empiriske materiale viser at kvinnelige politiansatte utsettes for verbal, ikke-verbal og fysisk seksuell trakassering (Bråten & Øistad, 2017; Frøberg & Sørensen, 1992), uønsket seksuell oppmerksomhet, og generell objektivisering. Materialet viser også at kvinnelige publikummere er gjenstand for objektivisering. Empirien viser hvordan seksuell trakassering knyttet seg til det å ikke bli tatt på alvor, og minsket selvfølelse eller verdi i kollegiale relasjoner. Studiens funn om seksuell trakassering av kvinnelige ansatte, samsvarer med det nevnte forskningsfunnet fra Ellingsen og Lilleaas (2020). Oppgavens funn samsvarer også med, unntaksvis funn fra Jon (2021) studie, hvor det ble funnet uakseptable kjønnsknoterte kommentarer eller opptreden fra eldre mannlige politiansatte. I tillegg til politiets nylige medarbeiderundersøkelse (Politidirektoratet, 2020a). En studie av mediebransjen fant at det spesielt er unge kvinner og vikarer som er mest utsatt for seksuell trakassering. Frykt for konsekvenser, lederes utførerrolle og varslerbelastning, er mulige årsaker for manglende varsling hos den utsatte (Idås & Backholm, 2020). Dette var også

gjenkjennbart i studiens empiri da de utsatte var både studenter og relativt unge i tjeneste da hendelsene fant sted. Ett av unntakene hvor det ble rapportert om å kunne/klare å sette en grense for den seksuelle trakasseringen ble knyttet til lengre tjenestetid, relasjon og annen robusthet.

Studios funn om seksuell trakassering kan forstås på ulike måter i lys av hvilken innvirkning dette har på kvinners ledermuligheter. I forståelsen av makt som er del av organisasjonskultur, da makt handler om å definere virkelighet hos andre (Alvesson, 2002), kan dette fungere som en forklaringsramme. All den tid kvinner er horisontalt og vertikalt segregert gjennom den hierarkiske inndelingen i fordeling av goder i samfunnet generelt, og i politiet, innebærer dette altså menns utøvelse av makt over kvinner (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 175). Som ledd i å kontrollere og utøve makt kan undertrykkelse, mobbing og (seksuell) trakassering brukes for å sikre de med makt mer av dette (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 175-176; Solberg, 2017, s. 97-99). Dette kan forstås som en systematisk måte å undertrykke kvinner der de omgjøres til objekter, slik også studiens empiri viste at kvinnelige politiansatte blir. Denne formen for maktutøvelse rangerer kvinner under menn og derav defineres som mindreverdige fra dem (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 175-176).

Da behovet for å tilhøre grupper er et grunnlag for individers selvfølelse (Raaheim, 2019; Tajfel & Turner, 1979), og seksuell trakassering kan anses som en ekskludering fra gruppetilhørighet, vil det å bli utsatt for trakassering dernest forklare en mulig medført svekket selvfølelse hos den utsatte. På den andre siden kan seksuell trakassering ses som diskriminerende og isolerende, bevisste eller ubevisste (Alvesson, 2002, s. 171), maktmekanismer som har til hensikt å begrense minoriteters eller tokens (Kanter, 1977/1993) mulighet for makt og posisjon (Yoder, 1991). Dette da de oppleves som en trussel mot knappe goder. Da seksuell trakassering slik kan tydeliggjøre hvilket gruppe medlemskap en tilhører, kan det også være et symptom på kvinners begrensning for sosial endring (Tajfel & Turner, 1979) innad i politiorganisasjonen. Da stor tro på sosial mobilitet også innebærer forhøyet risiko for at individer forlater gruppedlemskap (Tajfel & Turner, 1979, s. 43), kan troen på kvinners mulighet for å forflytte seg innad i organisasjonen (kan bli ledere, få spennende oppgaver, utvikle seg), bety at disse vil forlate lavstatus posisjon og øke konkurransen om godene. Dersom dette ønskes begrenset, må også troen på den sosiale

mobilitet begrenses gjennom signaler om dette. Sammen kan dette forstås som mekanismer som kan bidra til hvordan seksuell trakassering kan medføre alvorlige fysiske, psykiske og adferdsmessige konsekvenser for den som utsettes for det, slik som redsel, ydmykelse og depresjon (Matthiesen & Olsen, 2018).

Det empiriske materialet viste hvordan varsling eller å si ifra var vanskelig ved eksempelvis frykt for mistenkeliggjøring, å ikke bli tatt på alvor, maktrelasjoner og ryktespredning. Å for eksempel bli utelatt fra prosesser, slik empirien viste, kan indikere gruppetenkningsmekanismer i organisasjonen, som ifølge Jacobsen og Thorsvik (2019), kan innebære potensiale for overvurderte holdninger til egen makt og moral, rasjonalisering, stereotype holdninger og manglende forståelse for synspunkter hos dem med makt. Noe som er en dysfunksjonell virkning av sterke kulturer (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 138-139). Et annet perspektiv er erkjennelsen av at vanlig årsak for manglende varslinger av seksuell trakassering kan være effekter av giftig skam (Farstad, 2020; Idås & Backholm, 2020). Giftig skam forteller offer for ulike traumer som krenkelser, overgrep, mobbing og stigma at de ikke er verdige omsorg, respekt, grenser, beskyttelse og omsorg (Farstad, 2020, s. 63-64). Altså dype eksistensielle livserfaringer som sier noe om ens verdi som individ. Da dette kan medføre isolering, fortrenghing og noe som individer kan lære å leve med (Idås & Backholm, 2020), kan det empiriske funnet om kvinnenes egne forsøk på indre bagatellisering av hendelser de opplevde som problematiske, være et resultat av en overlevelsesmekanisme. Ved å ikke si ifra om egne grenser, eller stå imot en overgriper, kan en imidlertid erfare minsket mestringsfølelse (Matthiesen & Olsen, 2018) og derigjennom selvfølelse (Idås & Backholm, 2020). Der prestasjoner gir næring til selverdet (Covington, 1984) vil det å ikke sette grenser, eller ikke bli anerkjent der en forsøker på dette, kunne føre til minsket selverd (Covington, 1984). I tillegg vil selverdet trolig kunne svekkes gjennom den seksuell trakassering ved å bli et individ som i den andres grenseoverskridende opptreden forminsker en. Dersom individer erfarer dette i en organisasjonskultur kan dette potensielt medføre minsket tro på at en er et reelt sosialt grupped medlem (Tajfel & Turner, 1979). Dersom dette minsker, kan tro på å være respektert som individ og mulighetene for å få lederansvar muligens avta hos individet. Derigjennom kan seksuell trakassering ha faktisk innvirkning på kvinners muligheter for slikt.

Den grenseoverskridende aktiviteten seksuell trakassering, posisjonerer den krenkede under krenker. Der et kollegium bifaller den seksuelle trakasseringen ved å ikke gripe inn, som ved tilskuereffekten (Latané & Darley, 1970, referert i Raaheim, 2019, s.131), eller der valg om å ikke ta observerte eller informerte hendelser på alvor, spesielt som lederskikkelser, kan offeret for trakasseringen bekreftes som underordnet. Eller de faktisk underordnes andre gruppe-medlemmer. Dette ved at manglende respons, signal eller konsekvens for overgriper, slik som empirien viste, kan gi et signal om at offeret kan behandles som underordnet da signalet er at hendelsen ikke er alvorlig. Akkurat slik giftig skam kan gi offeret informasjon om at de ikke er verdig andres omsorg, grenser eller har en verdi (Farstad, 2020), vil slik håndtering kunne fungere som en eksistensiell avvisning av offeret. En slik erfaring kan på den andre siden også indikere et eksisterende tydelig, dog uuttalt, skille mellom mannlige og kvinnelige ansatte i en høystatus/lavstatus sosial gruppeinndeling (Tajfel & Turner, 1979) hvor den utsatte stigmatiseres og utsettes for fordommer fra inn-gruppen. Ved at (mannlige) ansatte som utfører slike handlinger favoriseres ved manglende konsekvenser, ivaretas ved bagatellisering av den utsattes opplevelse, og opprettholder sin plass i det gode selskap, slik empirien i studien viste, kan både gruppe inndelinger og kjønnsrangeringer (Acker, 1992) skje parallelt med undertrykkelsen av kvinner. Som derigjennom kan ha innvirkning på kvinners reelle karrieremuligheter i organisasjonen.

Der ledelse handler om å definere virkelighet for andre (Smircich & Morgan, 1998), innebærer også dette et ekstraordinært ansvar for makten som utøves i organisasjonen gjennom kultur. Det empiriske materialet viste hvordan seksuell trakassering, som på ulike måter ble kjent for individer med makt, gjerne resulterte i negative konsekvenser for den utsatte. Som Jacobsen og Thorsvik (2019) påpeker kan konsekvensene være at den utsatte kan bli utsatt for anklager om å være prippen, bli mistenkeliggjort eller annen straff (s. 176), slik empirien også viste gjennom stigma, «dramaqueen», ryktespredning og avvisning. Dette gjaldt både ved seksuell trakassering, men også generelt ved å adressere forbedringspunkter. Jacobsen og Thorsvik (2019) knytter årsakene til motstand mot kjennskap om seksuell trakassering til at ledere, eller andre, kan føle seg truet sammen med at det kan oppfattes som en trussel mot organisasjonens eksistens (s. 176). Dette kan igjen knyttes til institusjonaliserte organisasjoners identitetsskapelse hos individene, som innebærer potensiale for motstand mot endringer hos medlemmene i denne (Selznick, 1997,

s. 19-27). En kan på denne måten tolke det dithen at seksuell trakassering i organisasjonen blir det utsatte individets ansvar, der offeret ikke tas på alvor, men utsettes for et dobbelt overgrep ved å neglisjeres. Dette da de andre, og/eller de som utfører den seksuelle trakasseringen frykter for sin eksistens gjennom å tolke det som en trussel mot denne, dersom den seksuelle trakasseringen anerkjennes som reell. På den måten kan frykttkultur blomstre, justering for hva en våger å adressere kan forekomme, som igjen fungerer negativt for å kunne endre kultur (Aadland, 2020). Hadde en alternativ reaksjon vært anerkjennelse og bemyndiggjøring av den utsatte for seksuell trakassering, kunne kvinnene utsatt for dette, erfart mestring, og mulig kontroll over situasjon (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 176-179). Dette kunne igjen gitt økt mestringsfølelse, selvtillit, selvverd og selvfølelse. Der dette ikke tas på alvor, vil muligens kvinner heller ikke fullt og helt kunne være likeverdige, reelle lederkandidater som gis indre egentro og andres anerkjennelse i organisasjonen, da de rangeres som underordnet.

## 6 Oppsummering og konklusjon

Oppsummert for denne studien vil jeg her konkludere med et sammendrag av funn, sett opp mot utvalg av relevant teori og tidligere forskning, drøftelse og hvordan dette kan svare til studiens problemstilling med forskningsspørsmål. Jeg viser i sin helhet til de tidligere kapitler. Det vil innledningsvis kort presenteres hovedfunn, som vil utdypes nærmere, før presentasjon av utviklet modell. Modellen viser hvilke mekanismer som ble funnet å kunne bidra til antallet kvinnelige politiansatte med personallederansvar. Til sist i kapittelet vil det foreslås noen tema for videre forskning.

I kort er denne studiens funn at kvinnelige politiansatte ønsker lederansvar. Det erfares imidlertid det som kan tolkes som kjønnsordnede prosesser (Acker, 1992) som diskriminerer og underordner kvinner i politiet fra mannlige ansatte. Det ble funnet at kvinnelige politiansatte forskjellsbehandles, at det er manglende praksis for tilrettelegging, graviditet som kan fungere som en barriere for karriere og at kvinnelige politiansatte utsettes for seksuell trakassering og objektivisering. De ulike mekanismene i organisasjonskulturen skaper et rom for mulig svekkelse av selvværd og selvfølelse hos kvinnelige politiansatte. I tillegg til å signalere at kvinnelige politiansatte ikke aksepteres som fullverdige gruppe-medlemmer. Det eksisterer trolig ulike subkulturer i organisasjonen som i ulik grad preges av slike mekanismer. Studiens funn av mekanismer kan se ut til å ha påvirkning på kvinners mulighet for lederansvar, og derved virke inn på antallet kvinnelige politiledere, på tross av overordnede styringsmål om økning (Politidirektoratet, 2016).

Studien fant at kvinnelige politiansatte ønsker lederansvar, og knytter dette til kompetanse, interesse og egenskaper. Imidlertid viste også studien at kvinnene på ulike nivåer og gjennom ulike mekanismer erfarer tvil knyttet til de reelle mulighetene for dette. Studien fant flere forhold som kan tyde på kjønnsordnede prosesser (Acker, 1992) som fungerer slik at kvinner rangeres under menn i organisasjonen og i det daglige arbeidet. Dette diskriminerer kvinner som ikke gis like muligheter for å prestere og oppnå suksess. Dette medfører i sin tur negativ virkning på tilgang på selvværd kilde (Covington, 1984). Det ble funnet at kvinner og menn forskjellsbehandles gjennom ulik anerkjennelse, ros, premiering og inkludering på arbeidsplassen. Dette innebar ulikt handlingsrom, stereotype

oppfatninger, og at menn så ut til å definere hva som var riktig og viktig politiarbeid. Det ble funnet prosesser som kan tolkes som en praksis for homososial reproduksjon (Kanter, 1977/1993) ved eksempelvis menn som ble valgt til å fungere i lederposisjoner, som var inngangsbillett til formelle stillinger. Studien viste at graviditet kan fungere som en barriere som kan påvirke karriere og kompetanseutvikling ved å ikke gis utviklende oppgaver og å bli et «problem» dersom en må «ta kamper» for rettferdig behandling ved graviditet. I tillegg gav graviditet et potensiale for negative assosiasjoner da det ble funnet at praksis var å ikke erstatte den gravide, eller fedre, ved graviditet og familiepermisjon. Studien fant mekanismer som kan indikere at kvinner ikke aksepteres som fullverdige medlemmer av den sosiale gruppeidentiteten politi, noe som i sin tur kan ha negativ innvirkning på selvfølelse (Tajfel & Turner, 1979, 1986/2004).

Det empiriske materialet kan forstås dithen at organisasjonskulturen skaper begrensinger i kvinners mulighet for lederansvar i politiet. Gjennom kulturelle rammer som underordner kvinner fra menn, der kvinner skulle utfordre etablerte normer, begrenser dette, hvilke kulturtema som kan oppdages, og hvem som kan bli ledere. Dette kan gjennom studiens empiri ses i to spor:

Det ene sporet som holder kvinner borte fra muligheter for å prestere og oppnå suksess, begrenser både mulighet for styrket selvverd, og hvilke ressurser andre medlemmer anerkjenner at kvinnene har. Der ansatte ikke gis mulighet for å skinne, forklart i ulike årsaker som å utføre arbeid på andre måter enn etablerte, eller definering av hva som er viktig eller rett politiarbeid, og kjønnskiller på dette, vil kulturen vanskelig kunne utvikles eller endres. Noe som kan bety at dersom kvinner aldri kommer til, vil de heller aldri kunne vise hvordan de kan utføre tilfredsstillende politiarbeid, herunder politiledelse.

Det andre sporet handler om hvordan kvinner gjennom de diskriminerende mekanismene kan miste tro på seg selv og justere forventinger til hva de faktisk evner og hva de kan oppnå. Å befinne seg i en kultur som gjennom gjentatte mekanismer rangerer kvinner som annenrangs, vil kunne innebære svekket selvfølelse og selvverd. Noe som igjen vil kunne begrense deres forsøk på å hevde seg, og faktisk suksess, da egentro vil kunne henge sammen med selvtillit og gjennomføring.



Som studiens funn og drøftelse viser, kan det også observeres to hovedparallelle mekanismer som har innvirkning på kvinners mulighet for lederansvar i tilknytning til seksuell trakassering, og dens påvirkning på dette. Den ene mekanismen er hvordan kvinner rangeres under menn og undertrykkes av disse gjennom seksuell trakassering ved forminskelse til seksuelle objekter. Noe som er synlig for alle i organisasjonen. Den andre er hva dette gjør med kvinner, og kvinnelige observatørers indre liv der de utsettes for slikt. Noe som både kan observeres, men også være skjult for alle medlemmer.

Der seksuell trakassering kan ses som et symptom på kvinners underordning i organisasjonen, vil dette kunne ha innvirkning på kvinnenenes karrieremuligheter. Både der kvinners egenopplevde verdi og selvfølelse kan svekkes gjennom minsket mestring av suksess med å stå opp for seg selv, men også der deres selvfølelse og selvverd frarøves tilgang på påfyll ved ekskludering og isolasjon som gruppe-medlemmer. I tillegg vil deres reelle verdi overfor andre gruppe-medlemmer også kunne svekkes. Dette da seksuell trakassering som ikke korrigeres av overordnede, personer med makt og posisjon, eller kvinnenenes posisjon generelt umuliggjør at de selv gjør det, muliggjør aksept for underordning og kulturelle normer for hvordan de kan behandles. Dersom kvinner utsettes for slikt, eller forminkes til objekter i egenskap av å tilhøre et bestemt kjønn, vil dette innebære at andre organisasjonsmedlemmer ikke reelt respekterer eller viser dem omsorg som individer. Dette innebærer også en erkjennelse av at dette minsker mulighetene for å gis viktige roller, posisjon og makt. Der kvinner som forsøker å opprettholde sin verdi ved grensesetting håndteres ved å bli et problem, betyr det muligens en svært krevende øvelse for å kunne snu eventuell krenkelse utøvd mot ens eksistens. Slik vil medlemmer som får svekket indre grunnmur gjennom tap av selvverd og selvfølelse, samt andres underordning av dem ved forminskelse, til krenkbare vesen, få et klart svakere utgangspunkt i konkurransen om anerkjennelse, muligheter og ansvar. På den måten fant denne studien at seksuell trakassering kan ha negativ innvirkning på kvinnelige politiansattes karrieremuligheter.

## 6.1 Mekanismemodellen

Modellen som vist under viser en utviklet komprimert forklaring på mekanismer som kan virke inn på antallet kvinnelige politiansatte ledere i politiet i Norge.

Modellen kan forstås som at kvinner ønsker å lede, knyttet til kompetanse, interesse og egenskaper. Der de utsettes for ulike former for trakassering, at deres meninger eller synspunkter ikke anerkjennes, rangeres kvinner under menn, som viser at de muligens ikke aksepteres. I det videre forskjellsbehandles de ved manglende tilrettelegging ved eksempelvis graviditet, at kvinner og menn erfares å ha ulikt spillerom for hva de kan være, si og gjøre. Homososial reproduksjon skjer ved tildeling av kompetansehevende oppgaver som lederfungeringer. Ulike muligheter gis ved fordeling av tilpasninger, ansvars- og oppgavefordeling og hvilke arenaer kjønnene inkluderes i. Dette fører i sin tur til kvinners mulige tap av troverdighet. Tap av troverdighet skjer gjennom manglende tilfredsstillende håndtering av seksuell trakassering og en praksis for aksept av dette. Videre skjer det der kvinner blir et «problem» dersom de sier ifra, stiller kritiske spørsmål eller setter grenser for seg selv. Samt der hvor kvinners graviditet blir en belastning for alle ansatte i organisasjonen da den gravide ikke erstattes, som medfører belastning for de andre. I tillegg hvordan gravide gis «brysomme» oppgaver som ikke er knyttet til kompetanse eller som gir status.

Gjennom disse mekanismene kan kvinnes forventninger til reelle muligheter for ansvar og lederposisjon justeres. Dette gjennom tap av kilde til selververd gjennom manglende opplevd suksess på arenaer de ikke slipper til på, samt ved å be om utfordringer og kompetansehevende oppgaver, men ved å ikke få dem. Omgivelsene og kulturen gir signaler om at de ikke passer inn som gruppelemmer som svekker tilgang til selvfølelse. På denne måten blir de aldri reelle likeverdige lederkandidater. Dette da menn fremstår som fasit for uttrykksform, som kvinner ikke kan kopiere i form av sitt kjønn, og som de ikke kan komme på nivå med ved å spille på andre kjønnsstereotypiske egenskaper for kvinner selv. En «dobbelstraff» kan slik erfares hos kvinner. Menn favoriserer andre menn ved å velge dem og ekskludere kvinner. Dette skjer både ved tildeling av oppgaver, i nettverk, og ved støtte ved trakassering. Menn får slik muligheter og goder som handlingsrom, makt, posisjon og definisjonsmakt over fag og virkelighet. Kvinner undervurderes ved å ikke slippe til, ved stereotype forventninger til dem og ved å diskrimineres. Gjennom kvinners forminskelse til

seksuelle objekter der de utsettes for seksuell trakassering og objektivisering ved å tilhøre kjønnnet kvinne, og manglende reaksjoner fra ledere og/eller andre i posisjon, aksepteres dette. Noe som bekrefte kvinners underrangering fra menn, og deres maktutøvelse overfor kvinner. Slik kan det ses ulike mekanismer som kan spille inn på antallet kvinnelige politiledere med personallederansvar.

Tabell 1 Mekanismemodellen:



Gjennom denne drøftelse og konklusjon anser jeg å ha kunnet gi noen svar til studiens problemstilling: hvilke mekanismer bidrar til antallet kvinnelige politiansatte med personallederansvar? Videre gjennom forskningsspørsmålene: Hva tenker kvinnelige politiansatte om egen karriere og ledelse? Hvordan påvirker organisasjonskulturen i politiet kvinnelige politiansattes mulighet for lederansvar? Hvilken innvirkning har seksuell trakassering på karrieremuligheter for kvinnelige politiansatte? Funnene indikerer mekanismer som fungerer som barrierer for økt kvinneandel i politilederstillinger, og en endring i praksis, kultur og holdninger som trolig må endres for å oppnå økt kjønnsbalanse i fremtiden. Dette da denne studiens funn indikerer en etablert praksis i en mulig sterk organisasjonskultur, som derigjennom kan fungere dysfunksjonelt ved utvikling og endring.

Andre studier, perspektiver, utvalg og analysemetoder kan gi andre innfallsvinkler på dette, men kan også komme til å finne noen av de samme mekanismer som her. For å vise andre perspektiver jeg anser som interessante, men ubesvarte i denne studien på bakgrunn av omfang og tid, vil det presenteres noen refleksjoner i neste delkapittel.

## 6.2 Videre forskning

Et ubesvart, men etter min mening relevant spørsmål ville være å se på mulig sammenheng mellom *turnoverintensjon*, faktisk turnover og organisasjonskultur, herunder seksuell trakassering i større skala. Samt å videre utforske turnoverintensjon i sammenheng med sosial identitet, og frykt. En samfunnsøkonomisk analyse av kostnadene ved å utdanne en politistudent, kostnader ved eventuelle helsekostnader og sykemeldinger knyttet til dårlig psykososialt arbeidsmiljø i tilknytning til seksuell trakassering kunne også være interessant. Kunne en i tillegg knyttet dette til politiets tillit i befolkningen, kriminalitetsstatistikk og publikums oppfattelse av politiets uttrykte verdier i praksis, gjennom funn av seksuell trakassering i medarbeiderundersøkelsen (Politidirektoratet, 2020a), ville en kunne tegne et helhetsbilde av hvilke mulige konsekvenser (u)kultur i politiet kan ha for politiets samfunnsoppdrag.

Et annet mulig interessant fenomen kunne være å undersøke hvorvidt andelen mannlige ledere er høyere ved avdelinger hvor kvinner i politiet er overrepresentert, og som tradisjonelt innad i organisasjonen har lavere anseelse enn ordenspolitiet hvor overvekt av

menn arbeider. Samt i den forbindelse undersøkt hva som eventuelt fører til en slik skjevdeling. Det kunne også vært interessant å se om lignende mekanismer som undersøkt i denne studien er gjenkjennbart hos andre minoriteter i organisasjonen som personer med minoritetsbakgrunn, LHBT+, og/eller hvilke ulike mekanismer det kunne dreie seg om. Et annet forskningsområde kunne være å sammenligne kvinnelige politilederes erfaringer med kvinner som har ambisjoner om ledelse, men ikke er dette.

En del av det empiriske materialet som ikke fikk plass til større analyse i denne studien, var politiets interne praksis for håndtering av ulovlige tjenestehandlinger og ulovlig diskriminering. En studie som ser på taushetskultur, omfang av uønsket praksis, mulig avvik mellom saker som havner hos spesialenheten, og saker som håndteres internt og uten formelle prosedyrer, kunne vært noe å forske videre på. Videre ville det vært interessant med en dypere analyse av mekanismene som er utforsket i denne studien. I tillegg til en tverrgående studie som både kunne si noe om omfang, samt variasjoner og bakenforliggende årsaker.

## 7 Referanseliste

- Acker, J. (1992). Gendering Organizational Theory. I A. J. Mills & P. Tancred (Red.), *Gendering Organisational Analysis* (s. 248-290). Sage Publications.
- Alecu, A. I. & Fekjær, S. B. (2020). Female attrition from the police profession. *Policing: an international journal of police strategies & management*, 43(2), 375-389.  
<https://doi.org/10.1108/PIJPSM-09-2019-0147>
- Alvesson, M. (2002). *Organisasjonskultur og ledelse* (K. O. Jensen, Overs.). Abstrakt forlag AS.
- Andersen, L., Lilleaas, U.-B. & Ellingsen, D. (2017). Hvordan endre en mannsbastion? *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 41(1), 55-72. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2017-01-05>
- Askeland, H. (2013). *Hvordan forstå organisasjoner og ledelse av organisasjoner?* Diakonhjemmet høyskole. <http://hdl.handle.net/11250/98637>
- Askeland, H. & Aadland, E. (2017). Hva er verdier, og hva tjener de til? I E. Aadland & H. Askeland (Red.), *Verdibevisst ledelse* (s. 26-49). Cappelen Damm Akademisk.
- Bjørgo, T. & Damen, M.-L. (Red.). (2020). *The Making of a Police Officer: Comparative Perspectives on Police Education and Recruitment*. Routledge.  
<https://doi.org/10.4324/9780429277221>.
- Bråten, M. & Øistad, B. S. (2017). *Seksuell trakassering i arbeidslivet: Undersøkelse blant Fellesforbundets medlemmer i hotell og restaurant og Fagforbundets medlemmer i helse og omsorg* (Fafø-rapport 2017:9). Fafø.  
<https://www.fafø.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, Handelshøyskolen i København].  
<http://hdl.handle.net/11250/147340>
- Certo, S. T., Lester, R. H., Dalton, C. M. & Dalton, D. R. (2006). Top Management Teams, Strategy and Financial Performance: A Meta-Analytic Examination. *Journal of management studies*, 43(4), 813-839. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2006.00612.x> (Journal of Management Studies)

- Covington, M. V. (1984). The Self-Worth Theory of Achievement Motivation: Findings and Implications. *The Elementary School Journal*, 85(1), 5-20.  
<http://www.jstor.org.ezproxy.vid.no:2048/stable/1001615>
- Daidsen, G. & Reiersen, L. (2010). *Hvorfor slutter kvinner i ordenstjenesten i politiet?* [Masteroppgave, Politihøgskolen]. <http://hdl.handle.net/11250/174765>
- De nasjonale forskningsetiske komiteene. (2014). *Generelle forskningsetiske retningslinjer*.  
[https://www.forskningsetikk.no/globalassets/dokumenter/4-publikasjoner-som-pdf/fek\\_generelle\\_retningslinjer.pdf](https://www.forskningsetikk.no/globalassets/dokumenter/4-publikasjoner-som-pdf/fek_generelle_retningslinjer.pdf)
- Den nasjonale forskningsetiske komitè for samfunnsvitenskap og humaniora. (2021, 16. desember). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora*.  
<https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/hum-sam/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora/>
- Einarsen, S. & Pedersen, H. (2021). *Håndtering av konflikter og trakassering i arbeidslivet: jus og psykologi* (3. utg.). Gyldendal.
- Ellingsen, D. & Lilleaas, U.-B. (2020). Ekskluderende maskulinitetskulturer i en mannsbastion – belyst gjennom et norsk politidistrikt. *Søkelys på arbeidslivet*, 37(4), 285-298.  
<https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2020-04-05>
- Farstad, M. (2020). Skam og eksistens. I L. Rykkje & A. Austad (Red.), *Eksistensielle begreper i helse og sosialfaglig praksis* (s. 59-79). Universitetsforlaget.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.18261/9788215035697-2020-04>
- Fekjær, S. B. & Halrynjo, S. (2012). Promotion aspirations among male and female police students. *International journal of police science & management*, 14(1), 71-82.  
<https://doi.org/10.1350/ijps.2012.14.1.262>
- Finstad, L. (2013). *Politiblikket* (3. utg.). Pax forlag.
- Finstad, L. (2018). *Hva er politi*. Universitetsforlaget.
- Foss, E. S. (2020, 11.februar). *Gode skoleresultater – liten endring i yrkesvalg*. SSB.  
<https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/gode-skoleresultater-liten-endring-i-yrkesvalg>
- Frøberg, S. & Sørensen, R. (1992). *Stopp seksuell trakassering på jobben*. Tiden.
- Gram, K. H. (2021). Stadig flere kvinner blandt ledere. SSB.  
<https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/stadig-flere-kvinner-blant-ledere>



- Graneheim, U. H. & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24(2), 105-112. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2003.10.001>
- Granér, R. (2004). *Patrullerende polisens yrkeskultur* [Doktorgradsavhandling, Lund Universitet]. <http://lnu.diva-portal.org/smash/get/diva2:751016/FULLTEXT01.pdf>
- Hetland, S. (2020). *Rekruttering av kvinner til politilederstillinger med personalansvar - med et særlig fokus på hva som hemmer og fremmer rekrutteringen?* [Masteroppgave, OsloMet-Storbyuniversitetet].
- Hollis, M. (1994). Introduction: problems of Structure and Action. I *The philosophy of social science: An introduction* (s. 1-22). Cambridge University Press.  
<https://ezproxy.vid.no/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=e000xww&AN=366240&site=ehost-live>
- Idås, T. & Backholm, K. (2020). Seksuell trakassering i norske redaksjoner: og hvorfor det ikke varsles. *Norsk medietidsskrift*, 27(2), 1-15. <https://doi.org/10.18261/ISSN.0805-9535-2020-02-02>
- Jacobsen, D. I. & Thorsvik, J. (2019). *Hvordan organisasjoner fungerer* (5. utg.). Fagbokforlaget.
- Johannesen, A., Christoffersen, L. & Tufte, P. A. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5. utg.). Abstrakt forlag AS.
- Jon, N. (2021). Still the Exception? Challenging Ideas of Gender in Norwegian Policing. *British journal of criminology*. <https://doi.org/10.1093/bjc/azab108>
- Kanter, R. M. (1993). *Men and Women of the Corporation*. Basic Books. (Opprinnelig utgitt 1977)
- Kirkhaug, R. (2013). Verdibasert ledelse. I *Verdibasert ledelse : betingelser for utøvelse av moderne lederskap* (s. 99-141). Universitetsforl.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Gyldendal Akademisk.
- Larsson, P., Gundhus, H. & Granér, R. (Red.). (2014). *Innføring i politivitenskap*. Cappelen Damm.
- Lencioni, P. M. (2002). Make your values mean something : Your corporate values statement may be doing more harm than good. here's how to fix it. *Harvard Business Review*, 80(7), 113-117.

- Likestillings- og diskrimineringsombudet. (2014). *Forbudet mot trakassering i arbeidslivet: seksuell trakassering, trakassering på grunn av kjønn, nedsatt funksjonsevne, etnisitet mv., alder, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk*. . [https://www.ldo.no/globalassets/brosjurer-handboker-rapporter/diverse-pdf1/diverse-pdf/rapporter\\_analyser/oppsummering-trakassering-10.06.14.pdf](https://www.ldo.no/globalassets/brosjurer-handboker-rapporter/diverse-pdf1/diverse-pdf/rapporter_analyser/oppsummering-trakassering-10.06.14.pdf)
- Lyngmo, M. (2015). *Kvinner og ledelse i politiet* [Masteroppgave]. UiT Norges arktiske universitet. <https://hdl.handle.net/10037/7827>
- Madsen, A. Å., Brekke, I. & Fekjær, S. B. (2021). Women's Attrition from Male-Dominated Workplaces in Norway: The Importance of Numerical Minority Status, Motherhood and Class. *Work, employment and society*.  
<https://doi.org/10.1177/09500170211004247>
- Malterud, K. (2002). Kvalitative metoder i medisinsk forskning - Forutsetninger, muligheter og begrensninger. *Tidsskrift for den Norske Lægeforening*, 122(25), 2468-2472.  
<https://tidsskriftet.no/2002/10/tema-forskningsmetoder/kvalitative-metoder-i-medisinsk-forskning-forutsetninger-muligheter>
- Malterud, K. (2011). *Kvalitative metoder i medisinsk forskning: en innføring* (3. utg.). Universitetsforlaget. [https://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb\\_digibok\\_2014070405029](https://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb_digibok_2014070405029)
- Malterud, K. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (4. utg.). Universitetsforlaget.
- Matthiesen, S. B. & Olsen, O. K. (2018). Seksuell trakassering i operative miljøer. *Necesse*, 3(1), 58-69. <http://hdl.handle.net/11250/2501770>
- Meld. St. 29 (2019-2020). *Politimeldingen - et politi for fremtiden*. Det kongelige justis-og beredskapsdepartement. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-29-20192020/id2715224/>
- Meld. St. 40 (2020-2021). *Mål med mening: Norges handlingsplan for å nå bærekraftsmålene innen 2030*. Det kongelige kommunal- og moderniseringsdepartementet.  
<https://www.regjeringen.no/contentassets/bcbcac3469db4bb9913661ee39e58d6d/no/pdfs/stm202020210040000dddpdfs.pdf>
- Nielsen, M. B., Bjørkelo, B., Notelaers, G. & Einarsen, S. (2010). Sexual Harassment: Prevalence, Outcomes, and Gender Differences Assessed by Three Different

- Estimation Methods. *Journal of aggression, maltreatment & trauma*, 19(3), 252-274.  
<https://doi.org/10.1080/10926771003705056>
- Nordberg, T. (2018). Intern kjønnssegregering i politiet - lederes oppfatninger om ansattes kjønnede kompetanse og tidsbruk. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 59(04), 373-392.  
<https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2018-04-03>
- Nordberg, T. (2019). Arbeidsgivers ansvar for likestilling i arbeidslivet. En kvalitativ studie av hvordan ledere forholder seg til likestillingshensyn når de tilrettelegger for ansattes bruk av omsorgsrettigheter. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 43(2), 90-107.  
<https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2019-02-03>
- NOU 2012:14. (2012). *Rapport fra 22. juli-kommisjonen*. Departementenes servicesenter, Informasjonsforvaltning.  
<https://www.regjeringen.no/contentassets/bb3dc76229c64735b4f6eb4dbfcdbe8/nou/pdfs/nou201220120014000dddpdfs.pdf>
- NOU 2017: 9. (2017). *Politi og bevæpning: Legalitet, nødvendighet, forholdsmessighet og ansvarlighet*. Justis- og beredskapsdepartementet.  
<https://www.regjeringen.no/contentassets/1a1e793002264d9cb5b940e673622984/nou/pdfs/nou201720170009000dddpdfs.pdf>
- Pedersen, C. & Damen, M.-L. (2021). Politielever og politistudenter gjennom hundre år. I H. B. Ellefsen, V. L. Sørli & M. Egge (Red.), *Kunnskap for et tryggere samfunn?: Norsk politiutdanning 1920-2020*.
- Politidirektoratet. (2016). *Overordnet plan for kjønnsbalanse i lederstillinger (2017-2022)*. Politidirektoratet. <https://docplayer.me/53258738-Overordnet-plan-for-kjønnsbalanse-i-lederstillinger.html>
- Politidirektoratet. (2018). *Etiske retningslinjer for politiet*. POD publikasjon.  
<https://www.politiet.no/globalassets/05-om-oss/04-om-oss/00-jobb-hos-oss/etiske-retningslinjer-for-politiet.pdf>
- Politidirektoratet. (2020a). *Arbeidsmiljøundersøkelse 2020 om uønsket seksuell oppmerksomhet*. Politidirektoratet. <https://www.politiet.no/globalassets/04-aktuelt-tall-og-fakta/arbeidsmiljoundersokelse-2020/hovedrapport-arbeidsmiljoundersokelse-hosten-2020.pdf>
- Politiet. (2016). *Politiets årsrapport 2015*. <https://www.politiet.no/globalassets/05-om-oss/rapporter/politiets-arsrapport-2015.pdf>

- Politiet. (2017). *Politiets årsrapport 2016*. [https://www.politiet.no/globalassets/05-om-oss/rapporter/politiets-arsrapport-2016\\_170418.pdf](https://www.politiet.no/globalassets/05-om-oss/rapporter/politiets-arsrapport-2016_170418.pdf)
- Politiet. (2018). *Politiets årsrapport 2017*. <https://www.regjeringen.no/contentassets/80197702ddb144e8a016a040e656751f/a-rsrapport-2017-politidirektoratet.pdf>
- Politiet. (2019). *Politiets årsrapport 2018*. <https://www.politiet.no/globalassets/05-om-oss/rapporter/politiets-arsrapport-2018.pdf>
- Politiet. (2020). *Politiets årsrapport 2019*. <https://www.politiet.no/globalassets/05-om-oss/rapporter/politiets-arsrapport-2019.pdf>
- Politiet. (2021). *Politiets årsrapport 2020*. <https://www.politiet.no/globalassets/05-om-oss/rapporter/politiets-arsrapport-2020.pdf>
- Politiet. (u.å.). *Politietets medarbeiderplattform*. Hentet 16.12.21 fra <https://www.politiet.no/om/jobb-i-politiet/medarbeiderplattform/>
- Politihøgskolen. (2021, 23. Juli). *Dette er årets poenggrenser ved Politihøgskolen* [Pressemelding]. <https://kommunikasjon.ntb.no/pressemelding/dette-er-arets-poenggrenser-ved-politihogskolen?publisherId=17846782&releaseId=17912697&lang=no>
- Politihøgskolen. (u.å.). *Opptakstall for Bachelor - Politiutdanning*. Politihøgskolen. Hentet 30.10.21 fra <https://www.politihogskolen.no/om-oss/fakta-tall/opptakstall-bachelor-politiutdanning/>
- Politielloven. (1995). *Lov om politiet* (LOV-2021-06-18-127). Lovdata. <https://lovdata.no/lov/1995-08-04-53>
- Politiregisterloven. (2010). *Lov om behandling av opplysninger i politiet og påtalemyndigheten* (LOV-2010-05-28-16). Lovdata. <https://lovdata.no/lov/2010-05-28-16>
- Richardsen, A. M. & Traavik, L. E. M. (2019). *Kvinner og ledelse i Norge*. I Ø. L. Martinsen (Red.), *Perspektiver på ledelse* (5. utg., s. 246-264). Gyldendal.
- Raaheim, A. (2019). *Sosialpsykologi* (2. utg.). Fagbokforlaget.
- Schein, E. H. (1994). *Organisationskultur og ledelse* (2. utg.). (B. Riis og D. N. Harboe, Overs.) Valmuen. (Opprinnelig utgitt 1992)
- Selznick, P. (1997). *Lederskap*. Tano Aschehoug. [http://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb\\_digibok\\_2008080500046](http://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb_digibok_2008080500046)

- Sliper, A. & Vigen, J. E. (2021). *Etterforskeres opplevde status i politiet* [Mastergrad, Høgskolen i Innlandet]. <https://hdl.handle.net/11250/2767099>
- Smircich, L. & Morgan, G. (1998). Lederskap : Å forvalte mening. *Magma*, 1(6), 56-72. <https://www.magma.no/lederskap-aa-forvalte-mening>
- Solberg, A. G. (2017). *Kjønnsbalanse i ledelse*. Cappelen Damm akademisk.
- SSB. (2021). *Fakta om likestilling*. Ssb.no. Hentet 22.10.21 fra <https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/likestilling>
- Stephens, P., Heaphy, E. & Dutton, J. E. (2012). High-quality Connections. I K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Red.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (s. 385-399). Oxford University Press. <https://books.google.no/books?id=xPIVDAAQBAJ&pg=PP1&dq=The%20Oxford%20handbook%20of%20positive%20organizational%20scholarship&hl=no&pg=PA385#v=onepage&q=The%20Oxford%20handbook%20of%20positive%20organizational%20scholarship&f=false>
- Tajfel, H. & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. I W. G. Austin & S. Worchel (Red.), *The social psychology of intergroup relations* (s. 33-47). Brooks/Cole Publishing Company.
- Tajfel, H. & Turner, J. C. (2004). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. I J. T. Jost & J. Sidanius (Red.), *Political Psychology: Key Readings* (s. 276-293). Psychology Press. (Opprinnelig utgitt 1986)
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitative metoder* (5. utg.). Fagbokforlaget.
- Thomassen, M. (2006). *Vitenskap, kunnskap og praksis : innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Gyldendal akademisk.
- Wathne, C. T. (2016). Kvinners plass i politiet i lys av arbeidsmetoder. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 40(1), 3-23. <https://doi.org/10.18261>
- Wathne, C. T. (2021). Kvinners inntog i politiutdanningen i 1958. I H. B. Ellefsen, V. L. Sørli & M. Egge (Red.), *Kunnskap for et tryggere samfunn?: Norsk politiutdanning 1920-2020*. Cappelen Damm Akademisk.
- World Economic Forum. (2021). *Global Gender Gap Report 2021*. [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2021.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf)

Yoder, J. D. (1991). Rethinking Tokenism: Looking beyond Numbers. *Gender and Society*, 5(2), 178-192. <http://www.jstor.org.ezproxy.vid.no:2048/stable/189483>

Aadland, E. (2004). *Den truverdige leiaren*. Samlaget.

Aadland, E. (2020). *Organisasjonsetikk*. Cappelen Damm Akademisk.

Aadland, E. & Askeland, H. (2017a). Verdibevisst ledelse i praksis. I E. Aadland & H. Askeland (Red.), *Verdibevisst ledelse* (s. 113-136). Cappelen Damm Akademisk.

Aadland, E. & Askeland, H. (2017b). Verdibevisst ledelse som ledelsesfilosofi. I E. Aadland & H. Askeland (Red.), *Verdibevisst ledelse* (s. 77-95). Cappelen Damm Akademisk.

# NSD NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA

## Vurdering

### Referansenummer

494869

### Prosjekttittel

Mastergradsoppgave i verdibasert ledelse ved VID vitenskapelige høyskole. "Hvorfor er det få kvinnelige politiledere med personallederansvar i politiet?"

### Behandlingsansvarlig institusjon

VID vitenskapelige høyskole / Fakultet for teologi, diakoni og ledelsesfag / Fakultet for teologi, diakoni og ledelsesfag Oslo

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

Thomas Andersson, thomas.andersson@his.se, tlf: 99090005

### Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

### Kontaktinformasjon, student

Evelyn Ramstad, evelyn.ramstad@protonmail.com, tlf: 92060266

### Prosjektperiode

01.11.2021 - 30.06.2022

### Vurdering (1)

---

#### 30.11.2021 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen vil være i samsvar med personvernlovgivningen, så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet 30.11.2021 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

#### TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige personopplysninger, særlige kategorier av personopplysninger om helseopplysninger frem til 30.06.2022.

#### LOVLIG GRUNNLAG

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

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

For særlige kategorier av personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes uttrykkelige samtykke, jf. personvernforordningen art. 9 nr. 2 bokstav a, jf. personopplysningsloven § 10, jf. § 9 (2).

#### PERSONVERNPRINSIPPER

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

- om lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet.

#### DE REGISTRERTES RETTIGHETER

NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18) og dataportabilitet (art. 20).

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

#### FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

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

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

#### MELD VESENTLIGE ENDRINGER

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

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

Du må vente på svar fra NSD for endringen gjennomføres.

#### OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet i tråd med den behandlingen som er dokumentert.

Kontaktperson hos NSD: Olav Rosness, rådgiver.

Lykke til med prosjektet!



## Vil du delta i forskningsprosjektet

### *” Hvilke mekanismer bidrar til andelen kvinnelige politiansatte med personallederansvar i Norge”?*

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hvilke mekanismer som bidrar til andelen kvinnelige politiansatte som har personallederansvar i politiet i Norge. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

#### **Formål**

Prosjektet er en mastergradsoppgave i verdibasert ledelse ved VID vitenskapelige høyskole ved masterstudent Evelyn Ramstad. Masteroppgavens formål er å undersøke hvilke mekanismer som kan bidra til antallet kvinnelige politiansatte som har personallederansvar i Norsk politi. I dette undersøke kvinnelige politiansattes tanker om ledelse og egen karriere, politiets organisasjonskultur og sosiale mekanismer som påvirker hvem som blir ledere i politiet. Dette vil undersøkes ved individuelle dybdeintervjuer og masteravhandlingen tar sikte på å avsluttes mai/juni 2022.

#### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

VID vitenskapelige høyskole er ansvarlig for prosjektet. Professor ved Politihøgskolen bistår som biveileder på prosjektet.

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

Dette baserer seg på at du er kvinne, har politiutdanning og kan tenke deg å delta i en studie om kvinner og deres opplevelse av karrieremuligheter og kultur i politiet. Henvendelsen rettes til flere som har vist interesse for å delta. Utvalget er trukket ved bruk av snøballmetoden ved hjelp av ulike kontaktpunkter og din godkjenning til at du kan kontaktes. Masteroppgavens omfang legger begrensninger for hvor mange det er tid til å intervju.

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

Dersom du deltar i dette prosjektet innebærer det å:

- Delta i et forskningsintervju med Evelyn med en varighet på 1-1,5 time på avtalt tidspunkt.
- Intervjuet gjennomføres med en semistrukturert metode som innebærer hovedspørsmål, og samtale rundt disse.
- Hensikten er å undersøke hva du mener om ulike temaer som:
  - Organisasjonens kultur
  - Like/ulike muligheter
  - Tanker om karriere og ledelse
  - Eventuelle erfaringer med graviditet/fødselspermisjon
  - Antakelser om kvinner/kjønn
  - Sjargong/humor
  - Seksuell uønsket oppmerksomhet/trakassering
  - Likestilling

- Intervjuet tas opp på lyd, anonymisering ivaretas, se pkt. under

### **Det er frivillig å delta**

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

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

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er kun masterstudent Evelyn og de to veilederne Professor Thomas Andersson ved VID vitenskapelige høgskole og biveileder Professor Brita Bjørkelo ved Politihøgskolen, som har tilgang til datamaterialet. Navnet og kontaktopplysningene dine vil erstattes med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data. Datamateriale og kontaktinformasjon oppbevares separat og sikkert.

Din identitet som deltaker behandles konfidensielt, og ved eventuell publikasjon av studien vil du som deltaker ikke kunne gjenkjennes.

### **Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?**

Personopplysninger anonymiseres fortløpende, prosjektet avsluttes etter planen ca 30.06.22. Personopplysninger og lydmateriale destrueres ved prosjektets slutt.

### **Dine rettigheter**

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

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

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

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra VID vitenskapelige høgskole har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

### **Hvor kan jeg finne ut mer?**

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med VID vitenskapelige høgskole ved:

- |  |  |
|--|--|
| • Masterstudent Evelyn Ramstad<br><a href="mailto:evelyn.ramstad@protonmail.com">evelyn.ramstad@protonmail.com</a> | E-post:  |
| • Prosjektansvarlig/Veileder Thomas Andersson  | Telefon: 92060266  |
| • Vårt personvernombud Nancy Yue Liu   | E-post: <a href="mailto:thomas.andersson@his.se">thomas.andersson@his.se</a> |
|  | E-post: <a href="mailto:personvernombud@vid.no">personvernombud@vid.no</a>   |
|  | Telefon: 93856277  |

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost ([personverntjenester@nsd.no](mailto:personverntjenester@nsd.no)) eller på telefon: 55 58 21 17.

Tusen takk for at du ønsker å delta!

Med vennlig hilsen

Thomas Andersson  
(Professor/Veileder)

Evelyn Ramstad  
(Masterstudent)

---

## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet ”Hvilke mekanismer bidrar til andelen kvinnelige politiansatte med personallederansvar i Norge” og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju

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

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

## Vedlegg 3: Intervjuguide

### **Intro:**

Om prosjektet tema/omfang

Hva skal skje: varighet, spørsmål-tema-samtale

Roller: dine meninger, jeg lytter, følger deg

Forståelse for krevende

Konfidensialitet/anonymisering

Frivillig - samtykkeerklæringen

Lydopptak

### **Bakgrunns informasjon (personopplysninger):**

Arbeidssted (politi distrikt)

Arbeidsretning (etterforskning/operativt/etterretning/forebyggende)

Barn

Alder

Ansatttype (medarbeider/leder)

Lengde ansatt i etaten

### **Tema (individuelle):**

#### **Hvordan ser kvinnelige politiansatte på egne karriereønsker, muligheter og ansvar**

(hensikten er å belyse om kvinner har ambisjoner om å lede, og hva som evt. hindrer/bidrar til at de gjør det)

Hvilke karriereønsker har du - fortell

- Hvorfor har du disse?
- Har du lederambisjoner? Hvorfor/hvorfor ikke

Hvilke muligheter/barrierer opplever du rundt dette? – fortell

### **Tema (Samfunnsmessige):**

(hensikten er å belyse opplevde kjønnsroller/stereotypier mtp. barn m.m.)

**Familie:**

- Foreldrepermisjon - erfaringer opp mot karriere og kultur?
- Blir de i foreldrepermisjon erstattet av arbeidsgiver?
  - Evt. andres reaksjoner dersom ikke erstatning
- Opplevd andre antakelser om deg/andre etter fått barn

**Tema (organisatoriske):**

**Hvordan opplever kvinnene organisasjonskultur og dennes muligheter/barrierer for dem**

(hensikten er å belyse hvordan kvinnene opplever organisasjonskulturen, og hvordan dette påvirker dem)

**Kulturen:** Hvordan opplever du kulturen i politiet? Eksempler

- Hva gjør den med deg?
- Finnes det en fasit for hvordan en skal være?

**Kjønn:** Hvilken rolle har kjønn å si for muligheter/barrierer? Hvordan – fortell

- Oppgaver på lik linje med mannlige kollegaer
- Behandles likt?
- Fungeringer - hvem?
- Forventinger - like? Utføre like oppgaver
- Skille seg ut - takhøyde
- «Klubber» (inn grupper menn)
- «Knulletorsdag» -leir/tjenestested

**Språk/symboler:** hvilke finnes?

- symboler/bekledning/helter/språkbruk-sjargong/humor

**Seksuell uønsket oppmerksomhet/trakassering:**

- Opplevelser med dette?  
(egne eller observerte/historier som du kjenner til)

- Hvordan opplever du dette?
- Tas på problematikken på alvor
- «Knulletorsdag» - leir/tjenestested

**Tema (Avslutning):**

(hensikten er å fange opp andre ting vi ikke har fått snakket om)

- Noe annet du vil nevne i denne sammenheng før vi avslutter?

**Etter intervjuet:**

**Debrief:** hvordan opplevde du dette?

**Takk!**

## Vedlegg 4: Analysetrinn

### Trinn 2:

Karriere	Ambisjoner	Ønsker å lede Tvil/risiko Muligheter/barrierer
	Familie	Tapte muligheter Forutinntatte forventninger Erstattes ikke/negativt fortegn Fungering
	Hvem får ledermuligheter/Hvem blir ledere	Homososial-/seksuell reproduksjon/Nettverk Kompetanse (evt sammen med fungeringer?) "Regler"(hva/hvordan skal du se ut/opptre/ha gjort)
Spilleregler/Identitet	Ulike regler	Opptreden Si ifra/ytringsklima Kompetanse
	Anerkjennelse	Forbilder Ros (verdi) Tvil (tro/egenverdi)
Seksuell trakassering	Humor	Positive opplevelser/samhold Sjargong/objektivering/trakassering?
	Trakassering	Fysisk Objektivering Muntlig
	Håndtering	Leiropphold/Student Si ifra Robusthet

Trinn 3:

Karriere	Ambisjoner	Ønsker å lede Tvil/risiko Muligheter/barrierer
	Familie	Tapte muligheter Forutinntatte forventninger Erstattes ikke/negativt fortegn
	Hvem får ledermuligheter/Hvem blir ledere	Fungering  Homososial-/seksuell reproduksjon/Nettverk "Regler"(hva/hvordan skal du se ut/opptre/ha gjort)
Spilleregler/Identitet	Ulike regler	Opptreden Ytringsklima
	Anerkjennelse	Forbilder Ros/tvil
Seksuell trakassering	Humor	Samhold Sjargong Objektivisering
	Trakassering	Verbal Ikke-verbal
	Håndtering	Fysisk Si ifra Robusthet



Trinn 4: Endelig:

Karriere muligheter	Ambisjoner 4.1.1	Ønsker å lede Tvil/risiko Muligheter og barrierer
	Familie 4.1.2	Tapte muligheter Forutinntatte forventninger Erstattes ikke og negativt fokus
	Hvem får ledermuligheter eller blir ledere 4.1.3	Fungering  Homososial- homoseksuell reproduksjon "Regler"
Spilleregler og Identitet	Ulike regler 4.2.1	Opptreden Ytringsklima
	Anerkjennelse 4.2.2	Forbilder Ros Tvil
Trakassering	Samhold 4.3.1	Humor Sjargong
	Seksuell trakassering 4.3.2	Objektivisering Verbal Ikke-verbal
	Håndtering 4.3.3	Fysisk Si ifra Robusthet