



# Intern kjønnssegregering i politiet – lederes oppfatninger om ansattes kjønnede kompetanse og tidsbruk

Gender segregation in the police – managers' perceptions of employees' gendered competence and time use

Tanja Nordberg

Stipendiat, Senter for profesjonsstudier, OsloMet – storbyuniversitetet

[tano@oslomet.no](mailto:tano@oslomet.no)

## SAMMENDRAG

Andelen kvinner i politiet er økende, og kjønnsbalanse i alle typer stillinger et uttalt mål, men politiet er samtidig kjønnssegregert internt. Formålet med denne artikkelen er å undersøke hvordan lederes oppfatninger om kvinnelige og mannlige arbeidstakers kompetanse og tidsbruk kan bidra til interne kjønnssegregeringsprosesser. Empirien er kvalitative intervjuer med 11 avdelingsledere innen to kjønnsdelte spesialiseringer: etterforskning og ordenstjenesten. Tesen om at ledere foretrekker kvinnelige eller mannlige ansatte med utgangspunkt i kulturelle forestillinger om kjønn kompetanse, har vært viktig for å forklare horisontal kjønnssegregering. Men tesen er ikke undersøkt empirisk. Denne artikkelen viser at lederens oppfatninger om kjønn kompetanse primært inngår i argumenter for å øke kjønnsbalansen i politiet. Videre, at praksis og oppfatninger vedrørende tidsbruk i form av redusert arbeidstid, fulltid, overtid, turnus og ugunstig arbeidstid er vesentlig for den interne segregeringen. Arbeidstidsorganiseringen ved ordenstjenesten fremstår som en viktig forklaring på at mange kvinner søker seg fra ordenstjenesten til etterforskning, hvor lederne mener tilrettelegging er lettere gjennomførbart. Men å benytte muligheten for tilrettelegging har karrierekonsekvenser. Kjønnede tilpasninger av arbeidstid kan bidra til at politiet blir klarere kjønnsdelt, samtidig som kvinneandelen i politiet øker.

## Nøkkelord

politi, ledere, intern kjønnssegregering, essensialisme, arbeidstid

## ABSTRACT

The proportion of women in the police is rising. Achieving gender balance in all categories is an explicit goal, but the police are gender segregated. This article examines how managers' perceptions of female and male employees' competence and use of time contribute to internal gender segregation processes. The

empirical data comprises qualitative interviews with 11 departmental managers in two gender-segregated specialisations: investigations and patrolling. The thesis that managers prefer female or male employees based on cultural notions of gendered competence has been important in explaining horizontal gender segregation, but has not been empirically examined. This article shows that the managers' perceptions of gendered competence are primarily used as arguments for improving gender balance in the police. It also shows that practices and perceptions concerning time consumed in the form of reduced working hours, full-time, overtime, shifts and inconvenient hours are essential to the internal segregation. Furthermore, the shifts patrol officers work appear to be an important explanation for why women apply for transfer to investigations, where managers believe adaptation is easier. However, doing this has career consequences. Gendered adjustments to working hours appear to be contributing to the police becoming more clearly gendered-segregated at the same time as the proportion of women in the police is increasing.

### Keywords

police, managers, internal gender segregation, essentialism, working time

## INNLEDNING

Norge har høy grad av deltakelse i arbeidslivet for både kvinner og menn, samt en generøs familiepolitikk (Kitterød, 2016). Samtidig er det norske arbeidsmarkedet sterkt kjønnssegregert. Kvinner er underrepresentert i lederstillinger (Hardoy, Schøne & Østbakken, 2017), og de tjener kun 86,1 prosent av menns inntekt (SSB, 2017). Den horisontale kjønnssegregeringen, der menn og kvinner er konsentrert i ulike typer yrker, er en sentral del av dette bildet (Ellingsæter, 2013; Orupabo, 2014; Reisel & Teigen, 2014; Teigen, 2006). Kjønnssegregering er ansett som problematisk fra et likestillingsperspektiv fordi det er koblet sammen med prosesser som skaper ulikhet i lønn, status og utviklingsmuligheter (Reisel, 2014:23). Den horisontale segregeringen blir ansett for vanskelig å endre fordi den henger sammen med kjønnsessensialisme, altså dyptgående kulturelle forestillinger om hva kvinner og menn egner seg til (Ellingsæter, 2014).

På enkelte områder har det allikevel skjedd store endringer, for eksempel med kvinners inntog i tradisjonelt mannsdominerte yrker som jus og medisin (Ellingsæter, 2013). Det samme gjelder politiet, hvor kvinneandelen har økt betydelig de senere år. Med 29 prosent kvinner i politistillinger, nærmer politiet seg kjønnsbalanse<sup>1</sup> (Andersen, Lilleaas & Ellingsen, 2017). Samtidig rapporteres det om nye former for segregering både horisontalt og vertikalt innad i disse yrkene (Bahus, 2001; Fekjær, 2012; Gjerberg, 2001). I politiet er nesten alle spesialiseringer kjønnsdelte, og menn dominerer også i lederposisjoner (Andersen et al., 2017; Fekjær, 2012). Kvinnedominerte spesialiseringer, som for eksempel etterforskning, har lavere status enn de mannsdominerte (Brown, 2007; Gundhus, 2005). De er også fjernt fra det som innad i politiet anses som ekte politiarbeid, som for eksempel å gå patrulje, med vold, fart og spenning (Bloksgaard, Fekjær & Møberg, 2017; Gundhus, 2005). Segregeringen skjer til tross for at politiet har et uttalt mål om å rekruttere flere kvinner inn i alle typer politistillinger og på alle nivåer (Fekjær, 2012; Politidirektoratet, 2017). Med denne motsetningen er politiet et godt case for å undersøke nærmere interne kjønnssegregeringsprosesser.

1. Yrker med en kvinneandel på mellom 40 og 60 % regnes som kjønnsbalanserte (Jensberg, Mandal, & Solheim, 2012).

Tidligere studier viser at politiet er et utpreget kjønnnet felt, hvor kvinner ekskluderes fra visse oppgaver og inkluderes i andre med utgangspunkt i kjønnete egenskaper og mangel på fysisk styrke sammenlignet med menn (Finstad, 2005; Gundhus, 2005; Lagestad, 2011; Wathne, 2016; Åberg, 2001). Utfordringer knyttet til lang arbeidstid er en viktig forklaring på kjønnssegregering mellom yrker (Cha, 2013). Også internt i politiet har enkelte studier pekt på at ubekvem arbeidstid og forventninger om overtid også bidrar til manglende kjønnsbalanse grunnet kvinners familietilpasninger (Davidsen & Reiersen, 2010; Finstad, 2000; Silvestri, 2007). Disse studiene har primært undersøkt kjønn i politiet fra arbeidstakers perspektiv. Det finnes få forsøk på å forstå lederes oppfatninger om kjønn, kompetanse og arbeidstid, til tross for at man kan anta at også arbeidsgiveres oppfatninger har betydning for de ansattes posisjon i organisasjonen.

Formålet med denne artikkelen er å undersøke hvordan lederes oppfatninger om kvinnelige og mannlige arbeidstakers kompetanse og tidsbruk kan bidra til interne kjønnssegregeringsprosesser. I forskningslitteraturen forstås horisontal kjønnssegregering blant annet som resultat av at arbeidsgivere anser menn og kvinner som egnet til ulike yrker og oppgaver med utgangspunkt i essensialistiske forestillinger om kjønn (Charles & Grusky, 2004; Levanon & Grusky, 2016; Reskin & Maroto, 2011). Denne tesen innebærer antakelser om arbeidsgiveres oppfatninger, men oppfatningene har ikke blitt utforsket empirisk. Å undersøke lederperspektivet er dermed et viktig supplement til tidligere forskning. Samtidig står lederen i et spenn mellom å tilrettelegge for at de ansatte skal kunne være både foreldre og arbeidstakere, og å ivareta standarder for godt arbeid og mål for virksomheten. Fordi ledere har en nøkkelposisjon i organisasjonen og blant annet gjør vurderinger knyttet til kompetansebehov, oppgaveløsning, tidsorganisering, personellbehov og ansattes behov for tilpasninger, kan deres oppfatninger om kjønn, kompetanse og tidsbruk kaste nytt lys over hvilke prosesser, vurderinger, praksiser og forventninger som inngår i kjønnssegregering. Artikkelens empiri er kvalitative intervjuer med 11 ledere innen ordens- og etterforskningsavsnitt.

## KJØNNSSEGREGERINGSPROSESSER

Det er vanlig å skille mellom horisontal og vertikal segregering (se for eksempel Charles & Grusky, 2004). Vertikal segregering har blitt forklart med at menn får forrang fordi de anses som mer kompetente og mer dedikerte til arbeidet og derfor er mer verdt å satse på enn kvinner. Den horisontale segregeringen derimot, forstås som utslag av kjønnsessensialisme. På grunn av kulturelle forestillinger om iboende egenskaper og kompetanse hos kvinner og menn, antas de å egne seg til ulike yrker (Charles & Grusky, 2004). Argumentet er at disse kulturelle forestillingene om kjønn kompetanse, som for eksempel omsorg og sosial kompetanse hos kvinner og fysisk styrke hos menn, internaliseres og påvirker enkeltindividers yrkesvalg. I tråd med de samme forestillingene foretrekker arbeidsgivere enten kvinner eller menn til ulike jobber (Charles & Bradley, 2009; Charles & Grusky, 2004; Levanon & Grusky, 2016). Fordi forestillingene er dyptgående, har den horisontale segregeringen vist seg vanskelig å gjøre noe med. Flere forskere hevder at dette blant annet skyldes at essensialistiske forestillinger om kjønn ikke nødvendigvis står i motsetning til dagens likestillingsdiskurs: menn og kvinner skal ha like formelle rettigheter og frihet til å

ta de valg de ønsker, selv om de da gjør kjønnsstradisjonelle valg (Charles & Bradley, 2009; Charles & Grusky, 2004; England, 2010).

Reskin og Maroto (2011) er kritiske til at arbeidstakere skulle gjøre yrkesvalg med utgangspunkt i internaliserte forestillinger om kjønn. De argumenterer for at det først og fremst er arbeidsgiveres forestillinger om kjønn som er utgangspunkt for diskriminering som forklarer den horisontale segregeringen (Reskin & Maroto, 2011). Intern segregering i yrker har også blitt forklart med kjønnsessensialisme på arbeidsgiversiden. Denne segregeringen skjer ifølge Levanon og Grusky (2016) med bakgrunn i det de kaller finkornet essensialisme, som kommer til uttrykk for eksempel i tildeling av arbeidsoppgaver. Forskningslitteraturen peker på at lederes forestillinger om kjønnsespesifikk kompetanse er viktig for å forstå den interne segregeringen i politiet. Men tesen om kjønnsessensialisme på arbeidsgiversiden innebærer antakelser om lederes synspunkter, uten at disse har blitt undersøkt empirisk. Tesen forutsetter at ledere anser kvinner som lite egnede til visse typer oppgaver, og dermed ikke setter dem til å arbeide med disse. Men er det slik? Det vil denne artikkelen belyse.

Som Ellingsæter (2014) påpeker, har horisontal kjønnssegregering blitt noe ensidig forklart med utgangspunkt i individer og ideer. Arbeidstidsorganisering som vanskelig lar seg forene med omsorg for barn, er også viktig for å forstå den horisontale segregeringen mellom yrker (Cha, 2013; Ellingsæter, 2014). Utfordringene dreier seg både om spørsmål knyttet til normal arbeidstid kontra overtid, tilgjengelighet og fleksibilitet og redusert arbeidstid (Cha, 2013; Halrynjo, 2010; Holt & Lewis, 2011). Tilgjengelighet og lang arbeidstid tolkes gjerne som uttrykk for dedikasjon til arbeidet. Samtidig lar dette seg vanskelig forene med omsorg for barn. Dermed er kjønnsstradisjonell tidsbruk på henholdsvis jobb og familie også negativt for kvinners karriereprogresjon internt i arbeidsorganisasjoner (Cha, 2013; Datta Gupta, Smith & Verner, 2008; Epstein, Seron, Oglensky & Sauté, 1999; Halrynjo, 2009; Kitterød & Rønsen, 2013). Lederes forventninger til de ansattes tidsbruk må imidlertid undersøkes empirisk, slik denne artikkelen gjør. Idealet om en tilstedeværende og involvert far står sterkt i de nordiske landene, men er samtidig i konflikt med andre maskulinitetsidealer som investering i arbeidslivet (Bloksgaard et al., 2015). Hvordan disse motstridende maskulinitetsidealene ser ut fra et lederperspektiv, vil bli utforsket med utgangspunkt i lederes syn på fedres permisjon.

Begrepet 'glidende kjønnssegregering' har vist seg å være nyttig for å forstå prosessene bak kjønnssegregering innad på arbeidsplasser (Holt & Lewis, 2011). Studien, som er basert på både ansattes og lederes opplevelser, viser at kjønnssegregeringen for eksempel kan skje når arbeidsoppgaver tildeles i tråd med forestillinger om kjønn kompetanse. Men selv når kjønn gjøres ikke-relevant for tildeling av arbeidsoppgaver, og det understrekes at kvinner og menn har samme muligheter og behandles likt, får allikevel kjønn betydning gjennom antagelser om kjønn bruk av tid på henholdsvis arbeid og familie. Glidende kjønnssegregering blir resultatet når arbeidsoppgaver fordeles i tråd med disse kjønne antakelsene, og menn systematisk tildeles mer arbeidskrevende, interessante og utviklende oppgaver enn kvinner (Holt & Lewis, 2011). Holt og Lewis' bruk av begrepet forklarer først og fremst vertikal segregering internt i en arbeidsorganisasjon, mens denne artikkelen ser spesielt på horisontal segregering mellom to avdelinger med ulike arbeidsoppgaver. Begrepet glidende segregering er allikevel fruktbart for å undersøke segregering som en prosess som skjer gjennom det daglige arbeidet.

## INTERN SEGREGERING I POLITIET – MACHOKULTUR ELLER STRUKTURELLE BETINGELSER?

Den økte kvinneandelen i politiet representerer et brudd med den horisontale kjønnssegregeringen i det norske arbeidsmarkedet. Samtidig er politiet kjønnssegregert internt, både på stillingsnivå og spesialisering. De mest prestisjefylte spesialiseringene domineres av menn. Kvinner jobber fortrinnsvis innenfor seksuallovbrudd, rytterkorpsset og lokal etterforskning, men er underrepresentert innenfor hundepatruljen, motorsyklistene, uropatruljen og beredskapstroppen. I beredskapstroppen er det ingen kvinner (Fekjær, 2012). Disse spesialiseringene kan gi ulike karrieremuligheter. Operativ erfaring, som patruljering, har vist seg å være viktig for fremtidige ledermuligheter i politiet (Fekjær, 2012; Österlind & Haake, 2010). Tidligere studier av kjønn i politiet har fulgt to hovedspor. Det første, og mest innflytelsesrike, har vektlagt kjønnede egenskaper. Det andre, som er mindre utforsket, vektlegger arbeidstid.

### Kjønning av kompetanse og kjønnssegregering

En rekke studier retter fokus mot hvordan kvinner ekskluderes når politiets machokultur med fokus på fysisk styrke og mot virker sammen med ideer om hva kvinner egner seg til, som seksuelle overgrep, familiesaker og forebygging (Finstad, 2005; Loftus, 2010; McCarthy, 2013; Rabe-Hemp, 2008; Wathne, 2016; Åberg, 2001). Det «ekte» politiarbeidet er mannlige konnotert. Politikvinner som anses av kollegaer for å ikke passe inn, omtales for eksempel som så spinkle at de «faller hvis noen blåser på dem» (Finstad, 2005, s. 198). Enkelte forskere har påpekt at politiforskningen har hatt et ensidig fokus på problemer knyttet til politiets machokultur. Dermed har forklaringer som tar utgangspunkt i tradisjonelle maskulinitetsidealer i politiet fått dominere og virker begrensende på forståelsen av hvilke utfordringer kvinnelige politibetjenter møter (Brown, 2007; Silvestri, 2017). Kjønnede egenskaper er også sentrale i studier som viser et politi i endring, med arbeidsmetoder som i mindre grad vektlegger fysisk styrke og er mer inkluderende overfor kvinner (Gundhus, 2005; Lagestad, 2011; Wathne, 2016). Samtidig har de tradisjonelt mannlige oppgavene høyere status (Gundhus, 2005). Bloksgaard et al. (2017) finner at en relativt stor andel politistudenter har forestillinger om kjønnets egnethet i tråd med det studiene ovenfor beskriver: kvinnelige politibetjenter egner seg bedre til omsorg og kommunikasjon, mens menn er bedre egnet til å håndtere voldelige situasjoner.

I Norge samsvarer politiets argumentasjon for å inkludere kvinner med det studiene som vektlegger at politiet er i endring viser. Argumentasjonen tar utgangspunkt i et ideal om mangfold. Det er et mål at politiets ansatte skal gjenspeile samfunnet både med hensyn til kjønn, sosial, etnisk og kulturell bakgrunn. Dette anses som gunstig både for den praktiske samhandlingen mellom politi og publikum og for å styrke tilliten til politiet (St.meld.42, 2005). Når kvinner skal inkluderes i politiet i et mangfoldsperspektiv, blir de inkludert som en gruppe som tilfører noe nytt og annerledes enn majoriteten (Andersen et al., 2017). I Storbritannia er Silvestri (2017) kritisk til den samme tendensen: offisielle argumenter for å øke kvinneandelen er at de gjør politiet bedre ved sin annerledeshet. Samlet viser disse studiene at kulturelle forestillinger om kjønnets kompetanse fungerer både som ekskluderings- og inkluderingsmekanisme i politiet.

### Arbeidstidsorganisering og kjønnssegregering

De få studiene som har undersøkt kjønn og arbeidstid i politiet, viser at muligheten til å påta seg lang og uforutsigbar arbeidstid er viktig for å kunne jobbe ved eksempelvis ordenstjenesten, og generelt viktig for karriereprogresjon i politiet. Kjønnstradisjonelle familietilpasninger begrenser kvinners tidsbruk på jobb og medvirker dermed til både vertikal og horisontal kjønnssegregering (Brown, 2007; Davidsen & Reiersen, 2010; Silvestri, 2006, 2017). Ordenstjenesten er døgnbemannet for å kunne håndtere ulykker, kriser og faresituasjoner, mens etterforskere har hoveddelen av arbeidstiden sin på dagtid (St.meld.42, 2005; Valland, 2015). Ansatte ved ordenstjenesten er forventet å jobbe turnus over dag, kveld, natt og helg. Den viktigste grunnen til at kvinner slutter i ordenstjenesten i Norge, er utfordringer knyttet til å kombinere slik turnus med omsorg for barn (Davidsen & Reiersen, 2010).

Som i politiet, er skift- og turnusarbeid vanlig blant sykepleiere (Abrahamsen & Fekjær, 2017). Mens turnusarbeid er en sentral årsak til at kvinner slutter i ordenstjenesten når de får barn (Davidsen & Reiersen, 2010), er problemer med å kombinere døgnturnus og familieliv en sentral årsak til at sykepleiere ønsker å jobbe redusert (Egeland og Drange, i: Abrahamsen & Fekjær, 2017). Til tross for at arbeidet med helse og sikkerhet er døgnkontinuerlige aktiviteter og at skift- og turnusarbeid er utbredt i begge yrker, er de to ytterpunkter når det gjelder bruken av deltid. Mens 45 prosent av sykepleiere jobber redusert, jobber kun 1,2 prosent av politifolk redusert. Vanlige forklaringer på sykepleieres bruk av redusert tid er kjønns sammensetningen i yrket, stillingsstruktur og arbeidstidskultur (Abrahamsen & Fekjær, 2017). Sammenligningen med sykepleie viser at arbeidstidsorganisering er knyttet opp mot dominerende kjønnede arbeidstidspraksiser i ulike yrker. Skiftarbeidet og mulighet for redusert arbeidstid er allikevel bare ett aspekt ved politiets arbeidstidsorganisering.

Lang arbeidstid i mannsdominerte yrker har vist seg å være en viktig årsak til at kvinner slutter i denne typen yrker når de får barn (Cha, 2013). Et viktig spørsmål blir om disse mekanismene er virksomme i kjønnede spesialiseringsvalg innad i yrker. Innen medisin har Gjerberg (2001, 2002, 2003) vist at årsakene til intern kjønnssegregering ser ut til å være sammensatte, men at arbeidstidsorganisering og omsorg for barn er en sentral årsak. Kvinnelige leger velger bort prestisjefylte spesialiseringer som innebærer lang og uforutsigbar arbeidstid, for eksempel innen kirurgi, til fordel for spesialiseringer som er mer kompatible med omsorg for barn, for eksempel allmennpraksis og samfunnsmedisin. Men samtidig viser Gjerbergs studier at kvinner er overrepresentert innen gynekologi, obstetrikk og pediatri. Dette er spesialiseringer som innebærer lang og uforutsigbar arbeidstid, men som samtidig er forbundet med tradisjonelt kvinnelige områder som barn og reproduksjon. En mulig forklaring er at mannsdominansen ved kirurgiske spesialiseringer skaper en kultur som ekskluderer kvinner (Gjerberg, 2001, 2002, 2003). Familietilpasninger og arbeidstid er viktig, men kan ikke fullt forklare kjønnsforskjellene.

Gjennomgangen av forskningslitteraturen om kjønn og politi viser at studiene primært tar utgangspunkt i studenters og ansattes opplevelser, offisielle styringsdokumenter eller lederes erfaringer med egen karriereprogresjon. Lederes oppfatninger om ansattes kjønnede kompetanse og tidsbruk er i liten grad utforsket. For eksempel har ikke måten politiledere forholder seg til ansattes behov for familietilpasninger blitt undersøkt empirisk, til



tross for at mødre oppgir turnusarbeidet som årsak til at de slutter ved ordenstjenesten. De få studiene som finnes av politiets tidsorganisering og intern kjønnssegregering, peker dessuten på at arbeidstid er viktig og bør utforskes nærmere. Heller ikke studiene som viser hvordan oppfatninger om kjønnet kompetanse både kan virke ekskluderende og inkluderende, har undersøkt lederes oppfatninger empirisk. Kunnskap om deres oppfatninger vil bidra til tidligere forskning ved å tilføre et nytt perspektiv. Artikkelen vil også bidra til økt forståelse av kjønnssegregeringsprosesser fordi den analyserer vurderinger knyttet til kjønn, kompetanse og arbeidstid i samspill og i konkrete arbeidsorganisasjoner.

## METODE

Artikkelen er basert på en empirisk studie av politilederes oppfatninger knyttet til interne kjønnssegregeringsprosesser. Datamaterialet er kvalitative intervjuer med 11 avdelingsledere i politiets etterforsknings- og ordenstjeneste. Tema i intervjuene var ansattes bruk av familiepolitiske ordninger som foreldrepermisjon, redusert arbeidstid og fravær i forbindelse med sykt barn. Ordens- og etterforskningsavsnitt ble valgt av flere grunner. For det første jobber mange politifolk ved ordenstjenesten og etterforskningsavsnittene, avdelinger som historisk har vært ansett som politiets primærfunksjoner (St.meld.42, 2005). For det andre er kjønns sammensetningen ulik: kvinneandelen er liten ved ordenstjenesten og stor ved etterforskningsavsnittene (Wathne, 2016). For det tredje har de to avdelingene ulike arbeidsoppgaver og arbeidstidsorganisering, og dermed kanskje ulike problemstillinger knyttet til ansattes fravær. Ordenstjenesten er den uniformerte polititjenesten som publikum tradisjonelt kommer i kontakt med. Ordenstjenesten står for politiets ordinære vakt- og patruljetjeneste, og forbindes gjerne med risikofylte oppdrag som pågripelser av rusede og farlige personer, oppdrag som innebærer våpenbruk og bruk av fysisk makt (Davidsen & Reiersen, 2010; St.meld.42, 2005; Valland, 2015). Etterforskningsavsnittene utfører etterforskningsarbeidet, blant annet gjennom avhør av mistenkte og vitner, ransaking og åstedsundersøkelser og sikring av fysiske og elektroniske spor. Her etterforskes alt fra sykkeltyverier til drapssaker. Etterforskere kan jobbe med bevissikring i forbindelse med et oppdaget lovbrudd, med kriminalitetsforebygging eller informasjonskontroll og spaning for eksempel i forbindelse med avdekking av narkotikalovbrudd (Myhrer, 2015; St.meld.42, 2005; Valland, 2015). Ordenstjenesten regnes i større grad som ekte politiarbeid og har høyere status enn etterforskning (Gundhus, 2005).

Artikkelen er en del av et større prosjekt hvor 34 ledere ble intervjuet om ansattes bruk av omsorgsrettigheter. I denne artikkelen analyseres politiledernes oppfatninger spesielt. Utvalget består av 11 ledere i fire politidistrikter. Utvalget er bevisst selektert da en viss variasjon i virksomhetenes størrelse var ønskelig. De minste virksomhetene i utvalget er to lensmannskontorer med fem og seks ansatte. De øvrige virksomhetene er fem etterforskningsavsnitt med mellom 12 og 30 ansatte og fire ordensavdelinger med mellom 22 og 70 ansatte. Variasjon i utvalget ble tillagt større vekt enn geografisk spredning. Det er tre kvinner og åtte menn blant informantene. Av kvinnene var én lensmann, én leder ved etterforskning, og én leder ved ordenstjenesten. Av mennene var også én lensmann, fire var ledere ved etterforskning, og tre ledere ved ordenstjenesten. I analysen er lensmennenes erfaringer knyttet opp mot etterforskning og ordenstjenesten, som de også har erfaring fra. Både

informantene, de ansatte og tjenestestedene er anonymisert. Informantene beskrives ved kjønn og avdelingstilhørighet, med unntak av lensmennene, som beskrives med utgangspunkt i hvilken virksomhet erfaringene de trekker frem er fra.

Undersøkelsen er godkjent av Norsk senter for forskningsdata. Lederne ble rekruttert via politimesteren i distriktet og stasjonssjefen ved den enkelte politistasjon. Dette etter tilatelse fra Politidirektoratet, som så positivt på undersøkelsen. Stasjonssjefene ba lederne for sine ordens- og etterforskningsavsnitt om å stille til intervju og ga meg kontaktinformasjon. Dette kan tyde på at undersøkelsens tema blir oppfattet som relevant fra ledelseshold. Ved én politistasjon svarte ikke lederne ved orden/etterforskning på henvendelsene mine, men utover dette var det lett å få avtale om intervju.

Som ledd i utarbeidelse av intervjuguide ble det gjennomført et testintervju. Lederne ble spurt om organisering av arbeidet, om arbeidsoppgaver, forventninger til de ansatte, ansattes bruk av redusert tid og overtid, erfaringer med ansattes bruk av foreldrepermisjoner, og om kvinners og menns karriereveier. Gode beskrivelser av praksis ble vektlagt (Spradley, 1979). Kvalitative intervjuer er velegnet når en skal undersøke meningsinnhold, holdninger og erfaringer (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 116). Hensikten er ikke primært å få kunnskap om praksis, men å forstå meningen informantene tillegger sine erfaringer og livsverdener (Warren, 2001, s. 83). Samtidig gir ledernes beretninger om praksis viktig innsikt i hvordan de forstår sin rolle og hvordan de legitimerer sin praksis. Dette, sammen med at intervjuene var rettet mot å få gode beskrivelser av praksis, gjør at det er rimelig å anta at ledernes beretninger om praksis gir viktig innsikt i praksis.

Kjønn og kjønne familietilpasninger var et viktig tema i intervjuene. Analysen er empiridrevet. Lederne la stor vekt på kvinners tilpasning av arbeidstid, og spesielt overgangen fra ordenstjenesten til etterforskning. Det er ledernes tanker rundt denne prosessen som analyseres i artikkelen. Analysen dreide seg om hvordan lederne forholder seg til de familiepolitiske ordningene, men også om forventninger til ansattes bruk av tid. Videre, hva lederne sier om redusert arbeidstid og overtid, samt hva slags stillinger menn og kvinner innehar i organisasjonen. Hvilke tilpasninger som er mulig ved den enkelte avdeling ifølge lederne, ble også et viktig tema. Ledernes syn på den interne kjønnsfordelingen ble også analysert, for eksempel ved å se på argumentene deres for hvorfor det er behov for flere menn eller kvinner på én enkelt avdeling. Analysen har lagt vekt på hva ledernes problematiseringer kan fortelle om kjønne forventninger, kvinners rolle og betydningen av familietilpasning.

Da studien er basert på 11 kvalitative intervjuer, er ikke hensikten å trekke faste, generaliserbare konklusjoner. Men samtidig er politiet er valgt som et case av interne kjønnssegregeringsprosesser. Nettopp dette, at politiet her representerer et case av segregering, innebærer at studien er innrettet mot å få kunnskap om dette som et mer generelt fenomen (Gomm, Hammersley & Foster, 2000). Politiet er velegnet for å få en bedre forståelse av kjønnssegregering som fenomen fordi lederne her beskriver et mønster hvor politiet blir klarere kjønnsdelt samtidig som kvinneandelen i politiet øker.



## INTERN SEGREGERING I POLITIET: ARBEIDSTIDSORGANISERING, KJØNNEDE FAMILIETILPASNINGER OG KJØNNET KOMPETANSE

Nedenfor presenteres analysen som viser hvordan arbeidstidsorganiseringen ved de ulike avdelingene, sammen med kjønne familietilpasninger, bidrar til å opprettholde den interne kjønnssegregeringen i politiet. Samtidig argumenterer lederne for kjønnsbalanse med utgangspunkt i tradisjonelle forestillinger om kvinnelighet og mannlighet.

«Damene vil over på dagtid» – familietilpasninger og intern segregering

Lederne ved både ordenstjenesten og etterforskningsavsnittene beskriver en situasjon der kvinner slutter i ordenstjenesten når de får barn, og hvor mange av disse kvinnene søker seg over til etterforskning. Denne ordenslederen forteller at det jobber tre kvinner og 19 menn i avdelingen hans:

Leder: Det som skjer – jentene slutter på operativt. De fleste blir jo gravide. [...] når de da kommer tilbake, så vil de ikke på operativt.

Intervjuer: Hvorfor ikke?

Leder: Nei, det er rart med det, du [...] min opplevelse er at mange velger, det er greit å gå på dagtid. Man kommer inn i en regelmessighet i forhold til barn, henting, systemer som ligger i det, og man har vent seg litt til det, kanskje. [...] om de går tilbake til operativ, så går det veldig kort tid før de søker seg inn i stillinger som er dagtidsbasert eller [...] vi synes det er beklagelig av flere årsaker. Man har jo, det er lovbestemt at det skal være 40 % jenter i politiet. Og når flesteparten av dem veldig tidlig velger å gå over på dagtid, eller på etterforskning, eller å gå over i tjeneste som ikke er operativ, så mister vi ... For det første så mister vi en dimensjon ved operative, og så får det også konsekvenser i andre enden. For det etterforskningsmiljøene sånn som her oppe da, så er det 90 % jenter. Og det betyr også noe i forhold til rekruttering. Det betyr en del i forhold til arbeidsmiljø [...] Det er trist. Og de fleste mannlige kollegaene deres synes også det.

Sitatet viser for det første hvordan lederne primært forbinder behovet for tilpasning av arbeidstiden på grunn av omsorg for barn med kvinners behov, ikke foreldre som gruppe. For det andre viser det at lederne forstår arbeidstidsorganiseringen ved ordenstjenesten og kravet om turnus over dag/kveld/natt/helg som en nødvendighet. De som har behov for tilpasninger av arbeidstiden, må bytte avdeling. For det tredje antyder han at manglende kjønnsbalanse er negativt for den enkelte avdelings arbeidsmiljø. Betraktningene han kommer med, deles av flere. Det at «damene søker seg til etterforskning fordi de vil over på dagtid» er en gjenganger i intervjuene. Døgnturnusen ved ordenstjenesten fremstilles som spesielt problematisk for småbarnsmødre. Manglende mulighet til å jobbe redusert nevnes også. En mannlig leder forklarer at flere kvinner har sluttet ved ordenstjenesten fordi de «... ikke klarer å kombinere det å være småbarnsforeldre med nattevakter, for eksempel. Og som er helt grå i ansiktet. Dem MÅ vi gjøre noe med.» Han sier at disse kvinnene har gått over til enten operasjonssentralen hvor de kan jobbe redusert, eller etterforskningsavsnittet hvor de kan jobbe dagtid eller redusert. I tillegg er beordring til overtid påregnelig ved ordenstjenesten, mens dette sjelden skjer på etterforskningsavsnittene. Samtidig ser

lederne på både ordensavdelingene og etterforskningsavsnittene det som svært problematisk at så mange kvinner slutter i ordenstjenesten. Det blir sett på som negativt for etterforskningsmiljøene dersom de får en overvekt av kvinner som har søkt seg dit primært fordi de har behov for tilrettelegging:

Så det som ofte skjer, sånn som på min avdeling; vi har jo fått flere som ikke har kunnet være der dem er. De har ikke ønsket seg over på etterforskning, men de har ønska å bare gå dagtid. Nå får jeg to nye fra høsten, og hun ene skal jobbe redusert nettopp fordi hun skal ha fri hver onsdag på grunn av unger, ikke sant? [kvinnelig leder på etterforskning].

Samtidig som lederne forklarer kjønnsdelingen ved at ordenstjenesten ikke er tilrettelagt for omsorg for barn, fremstilles ikke mangelen på tilrettelegging som hovedutfordringen. Det som først og fremst er problematisk fra ledernes ståsted, er at kvinnene bytter avdeling fordi de trenger tilrettelegging. Dermed velger de ikke primært en annen spesialisering i ledernes øyne, de velger familietilpasning. Arbeidstidsorganiseringen på ordensavdelingene, med døgnturnus, uforutsett overtid og manglende mulighet for redusert arbeidstid, ser ut til å være en viktig del av forklaringen på hvorfor kvinner med barn slutter i ordenstjenesten. Konsekvensen blir at ansatte som har behov for tilrettelegging på grunn av omsorg for barn, primært kvinner, må forflytte seg. Lederne ved ordenstjenesten understreker at de synes det er synd at kvinnene slutter. Samtidig fremstilles det som en naturlig konsekvens av det å få barn. Kvinner slutter som et resultat av individuelle valg, da det er bedre for dem å jobbe dagtid når de får barn. Lederne beskriver en utvikling hvor politiet blir klarere kjønnsdelt samtidig som kvinneandelen i politiet øker. Denne mannlige lederen sier at kjønnsdelingen har konsekvenser for rekruttering av kvinner til lederstillinger ved ordensavdelingene: «Hvis jeg bestemmer meg for å bygge opp en mann fra 25 år, så lykkes jeg med det. Men kvinnene forsvinner ut i intet ...». Utviklingen er uønsket fra ledernes side, ikke bare fordi lederne oppfatter kvinners bytte av spesialisering grunnet behov for tilrettelegging som negativt for etterforskningsmiljøene.

Kjønnssegregering blir et problem på grunn av behovet for kjønnskomplementær kompetanse

Samtidig som lederne oppfatter det som negativt når kvinner søker seg over på etterforskning grunnet behov for tilrettelegging og ikke primært interesse for faget, ser de i stor grad positivt på den jobben kvinnene gjør:

... det kan virke på meg at en del kvinner – jeg ser jo det bare i heimen og – at kvinner noen ganger virker flinkere, særlig småbarnsmødre er jeg veldig fornøyd med, fordi de har det travelt og er vant til å strukturere hverdagen sin hjemme. De er vant til å strukturere hjemmet med unger og alt sammen, den egenskapen er bra på etterforskning. For her er du også nødt til å strukturere og planlegge fremover [mannlig leder på etterforskning].

Forestillinger om kjønnede egenskaper er gjennomgående i ledernes argumenter for økt kjønnsbalanse ved både ordens- og etterforskningsavsnittene. Denne mannlige ordenslederen trekker frem kvinners kommunikasjonssevner som begrunnelse for hvorfor det er

viktig å ha kvinner i ordenstjenesten: «... det viktigste er – tenker jeg – den dialogen du får, den kontakten du har med publikum, og der er ofte kvinner suverene, spør du meg da.» Hovedgrunnen til at kjønnsdeling er uheldig sett fra leders side, er at det gjør noe med tjenesten. De to sitatene ovenfor viser at kulturelle forestillinger om kjønnet kompetanse både er argument for å øke kvinneandelen ved ordenstjenesten, og for hvordan kvinner bidrar positivt ved etterforskningsavsnittene. Det neste sitatet viser hvordan kulturelle forestillinger om både kvinnelig og mannlig kompetanse er sentrale i ledernes argument for kjønnsbalanse. Denne mannlige lederen ved etterforskning er eksplisitt på at det er problematisk hvis etterforskningsavsnittene blir for ensrettede:

... jeg trenger balansen mellom å ha de småbarnsmødrene som kan gjerne ha privat fokus, men ha ordening og rede. Men jeg kan ikke bare ha det. Jeg trenger også noen [menn] som er ute og jakter kriminelle og kan gå inn i litt tøffe kriminelle miljøer, og det sliter jeg med å få småbarnsmødrene til å ta. Og jeg tror ikke de nødvendigvis er redde, men de mister litt interesse. Eller, nå skal jeg ikke uttale meg om hva som skjer der, men ...

Også praktiske hensyn er en del av ledernes vurderinger, men de er sammenblandet med kulturelle forestillinger hos både mannlige og kvinnelige ledere om hva kvinner og menn egner seg til. En kvinnelig ordensleder påpeker at det er viktig å ha kvinner i ordenstjenesten av praktiske hensyn som ransaking og toalettbesøk, samtidig som hun også har en holdning om at det er kvinnelige betjenter som skal eller kan snakke med barn: «... det er viktig å ha en på hvert lag, i hvert fall. Sånn at du har mulighet til, ja, ransaking, følge kvinnelige arrestanter på do, snakke med barn – alt mulig sånt noe. Så er det greit å ha begge deler.» At kvinnelige politibetjenter assosieres med god dialog og menn med å jakte på kriminelle, er kjente stereotyper i politiforskningen (Silvestri, 2017). Det er ikke utenkelig at slike stereotyper kan bidra til segregering på oppgavenivå. Det som imidlertid er interessant her, er at lederne så tydelig bruker disse stereotypene i argumentasjonen om hvorfor kjønnsbalanse ved de to avdelingene er et gode. Det Levanon og Grusky (2016) beskriver som finkornet essensialisme er fremtredende i denne argumentasjonen, men prosessen er motsatt av den Levanon og Grusky beskriver, da de argumenterer for at finkornet essensialisme bidrar til intern segregering i yrker. Politilederne argumenterer for likestilling med utgangspunkt i essensialistiske forestillinger om kjønnet kompetanse. Argumentasjonen ligner den offisielle argumentasjonen for å øke kvinneandelen, som tar utgangspunkt i at kvinner tilfører noe annerledes enn menn (Andersen et al., 2017; Silvestri, 2017).

Samtidig viser analysen at kjønnede forestillinger er koblet tett opp mot at kvinner gjør familietilpasninger. Det at kvinner søker seg til etterforskning på grunn av muligheten til å jobbe på dagtid, fortolkes innenfor rammen av tradisjonelle kjønnsrollemønstre hvor kvinner i større grad er tilknyttet familielivet og menn arbeidslivet. Ledernes formelle og uformelle forventninger til ansattes arbeidstid vil bli analysert nærmere nedenfor. Først presenteres ordensledernes oppfatninger og erfaringer, deretter etterforskningsledernes.

Ordenstjenestens tidsorganisering styrer mødre over til etterforskning

Lederne beskriver tidsorganiseringen ved ordenstjenesten som relativt rigid. I tillegg til turnusordningen, har lederne ved ordenstjenesten som nevnt en eksplisitt forventning om at ansatte påtar seg uforutsett overtid. Denne mannlige ordenslederen ble spurt om han har ansatte som ikke har mulighet til å jobbe overtid: «På operativt, som ikke har mulighet [...] da må man være et annet sted. [Arbeidet] er hendelsesstyrt. Du kan ikke gå fra en skarp situasjon eller en tragisk situasjon eller en ulykke og si at nei, jeg må hjem, jeg.» Politibetjentene må fullføre oppdraget før de kan gå hjem, selv om arbeidsdagen formelt sett er over. I denne konteksten oppfattes det å kunne ta uforutsett overtid, å bli igjen på jobb til oppdraget er fullført, som en nødvendighet. Lederne kan også beordre ansatte til overtid. I tillegg til nødvendigheten av å kunne ta uforutsett overtid, beskriver lederne en arbeidsdag hvor det ikke er mulig å jobbe redusert på grunn av turnusarbeidet:

Det tillater egentlig ikke en turnustjeneste. Du må ha folk på jobb. Når andre skal trappe ned, så må du trappe opp. [...] og de gangene vi har tilbudt redusert stilling; det er ofte på den andre avdelingen som jobber ved siden av meg, på operasjonssentralen. Der kan de kanskje gå inn i en åttiprosents stilling. Ofte kvinner som da velger å gjøre det, men da får de ikke lov å fjerne bort de vaktene som er mest prekære, altså nattevakter og helgevakter. Du kan ta bort dagvakter i uken der det er overtall fra før [mannlig leder].

Samtidig som lederne på orden er tydelige på at redusert stilling ikke lar seg kombinere med turnustjeneste, er det noen unntak. Lederen ovenfor forteller videre at han har en mannlig ansatt som jobber 90 prosent på grunn av at han er alene med små barn, for å få morgene til å gå opp. Han har også flere fedre som jobber redusert i forbindelse med gradert pappaperm. Det at fedre jobber redusert i en periode mens de har gradert pappaperm, er også vanlig praksis ved en annen ordensavdeling. Det er ikke en ønskelig situasjon, ifølge den mannlige ordenslederen, men avdelingen imøtekommer allikevel ønsket:

[Det er] seks stykker hos oss som alle går på gradert, og det er jo forståelig. Det er jo gunstig, for det at man opprettholder kontakten med arbeidet og kollegene, og så er det det at man får drøyd det litt lenger utover, og så får man en liten mulighet til å få litt ekstra inn i pungen også, i forhold til overtid og sånt. Så sett fra mannskapets side så er det en god løsning. Og det er noe nytt som ... nå tror jeg alle gjør det. Noen jobber da bare helgene, for eksempel. Det kommer an på hvordan det passer med hjemmet, det med konas arbeid, åssen det er der. Så vi prøver å legge til rette for det, da får de en egen tjenesteliste som vi må lage spesielt for dem. Noen har den samme, men de fleste har forskjellige, og da ... man jobber en torsdag ettermiddag, og da fredag, og så, det blir et lite konglomerat av tjenestelister som ligger der. Men dog, så vi får til det.

Utover disse unntakene, som stort sett er relativt kortvarige tilpasninger som for eksempel gradert fedrekvote, avvises muligheten for redusert tid av samtlige ledere. Hovedbegrunnelsen er at det blir «hull på lista» dersom noen jobber redusert, det vil si at de blir gående med redusert bemanning på for eksempel 20 prosent dersom noen jobber 80 prosent fordi de ikke får fylt opp de 20 prosent. Når det allikevel er mulig å gjøre unntak, som ved gradert fedrekvote, tyder det på at normen om fulltids døgnturnus ikke kun skyldes arbeidets natur. Ledernes argumentasjon viser hvordan politiets turnustjeneste er bygget på en for-

ståelse av fulltid som norm, til sammenligning med for eksempel sykepleie, som har stort rom for redusert arbeidstid. Samtidig kan ansatte tilbys andre former for tilrettelegging. Lederen med de seks fedrene i gradert permisjon var inne på tilrettelagte tjenestelister. Ingen kan ifølge lederne slippe døgnturnus, men en mulig tilrettelegging flere ledere beskriver, er tilrettelagte turnuslister. For eksempel for par med barn hvor begge jobber turnus og ikke kan ta kvelds- eller nattevakter samtidig. Denne typen tilrettelegging medfører ekstra planlegging for lederne. Denne kvinnelige ordenslederen er noe frustrert over at de ansatte forventer en slik tilrettelegging:

Leder: Og så er det litt sånn ... ja, synes jeg – ikke hos mange, men hos noen – litt sånn utbredt at det er arbeidsgiver som skal ordne opp på vegne av arbeidstaker. [...]

Intervjuer: Å, hvordan da?

Leder: Nei, det går på at vi skal ordne opp i familielivet. Arbeidsgiver må lage lister for ... vi har jo mange par – ikke sant? Mange i samme etat. Mange som går operativt sammen. Og da skal begge ha karrierer. Begge skal gå turnus, for det er godt betalt. Og så har man fått barn i mellomtiden her, som man liksom [...] da kommer de til oss, og «vi må ha egen liste, vi må ha lemping her» eller «vi må ha spesiallister» [...] Vi prøver jo selvfølgelig å legge til rette [...] hvis du har noen utfordringer så kan du få en egen turnusliste da, det er det noen som har. Og så er det noen som har ... vi har jo flere par da, som går i det operative. Og da må du se an litt i helger og vaktsett og sånne ting da. [...] Så det er en utfordring. Og det har jeg sagt til noen av mine, at kanskje dere må se på om en av dere kanskje må gjøre noe annet en liten stund? Når barna er null til tre år. At vet du hva? Nå må faktisk familielivet prioriteres. Og så får en av dere gå dagtid, og så gjøre ting som gjør det litt lettere da.

Dette er den eneste lederen som eksplisitt sier at hun oppfordrer ansatte til å skifte avdeling. Sitatet antyder at det blir enklere for leder dersom de ansatte bytter avdeling, fremfor at leder må sette opp tilrettelagte tjenestelister. Samtidig viser sitatet tydelig at ansatte med tilrettelagt tjeneste ikke er umulig ved ordenstjenesten, til tross for at det kan være noe mer arbeidskrevende for leder. Samtidig som lederne synes det er problematisk at kvinner forsvinner, har vi dessuten her et eksempel på at leder direkte oppfordrer til at en av foreldrene bytter avdeling fordi det er komplisert både for arbeidsplassen og de ansatte når begge jobber turnus. Ansattes behov for tilrettelegging ser ut til å bryte forventninger hos lederne om at ansatte skal tilpasse seg organisasjonens premisser. Med utgangspunkt i ledernes tidvis eksplisitte forventning om bytte av tjeneste fremfor tilrettelegging, er Abrahamsen og Fekjærs (2017) funn om at kun 1,2 prosent av alle politifolk jobber redusert, mindre overraskende.

Lederne sier at de er frustrerte over at kvinner slutter i ordenstjenesten, og over at en del kvinner søker seg over til etterforskning primært av hensyn til å kunne jobbe dagtid. Samtidig viser denne studien at dette til dels kan forklares med utgangspunkt i arbeidstidsorganiseringen i politiet og ledernes tanker rundt tilrettelegging. Videre, at arbeidstidstilpasninger dreier seg om mer enn redusert arbeidstid. Ved ordenstjenesten er turnus over dag/kveld/natt/helg samt uforutsett overtid sentrale arbeidstidskategorier. Tilrettelegging i form av redusert stilling, å primært jobbe på dagtid eller unngå uforutsett arbeidstid, blir ikke gitt ved ordensavdelingene. Denne typen tilrettelegging nevnes heller ikke som en

mulighet i intervjuene. Analysen viser at mens kulturelle forestillinger om kjønn kompetanse blir argument for likestilling, fører den rigide arbeidstidsorganiseringen, til tross for enkelte unntak, kvinner over på etterforskning.

Tilrettelegging er en mulighet for etterforskere, men kan ha karriereomkostninger

I motsetning til ordenspolitiet kan etterforskere både jobbe på dagtid, jobbe redusert, og uforutsett overtid kan i stor grad velges bort. Selv om tjenesten primært er dagtidsbasert og arbeidstidsorganiseringen er mindre rigid enn ved ordenstjenesten, viser analysen at også ved etterforskningsavsnittene er det like sentralt å både se på skillet mellom fulltid og redusert tid som på skillet mellom normal tid og overtid eller ubekvem arbeidstid for å forstå konsekvensene av familietilpasninger.

Alle lederne på etterforskning har en viss erfaring med ansatte som har redusert arbeidstid. Denne mannlige lederen beskriver sin erfaring med ansatte på redusert arbeidstid slik: «Det fungerer ganske bra det, men vi har vel hatt bare ned til åtti prosent. I hvert fall som jeg har vært med på. Men jeg ser jo at det er ikke heldig å ... det er ikke noe ønskelig for meg som arbeidsgiver, fordi kontinuiteten blir noe borte, og kapasiteten blir noe borte ...». Samtidig som redusert arbeidstid er en mulighet ved etterforskningsavsnittene, jobber kun et fåtall redusert. For den enkelte ansatte ser det å jobbe redusert eller kun dagtid ut til å ha konsekvenser for tildeling av arbeidsoppgaver. Det å være hovedetterforsker i en akutt sak, fremheves som spesielt arbeidskrevende og dermed vanskelig å kombinere med å jobbe redusert, selv om man ikke nødvendigvis kun blir sittende med såkalt ubetydelige saker. Denne kvinnelige lederen på etterforskning er tydelig på at både hyppig fravær grunnet syke barn og redusert arbeidstid tas i betraktning ved fordeling av arbeidsoppgaver:

Vi har jo alle typer saker, fra sykkelyverier til de groveste sakene. Så det kommer jo an på, og det er jo også veldig viktig for oss når saken allerede kommer inn, at vi vurderer hvilke menneskaper vi har til å fordele disse sakene på. Og da er jo de tingene du er inne på, ett av de momentene vi må vurdere. Er det noen som jobber i redusert stilling? Er det noen som skal ut i permisjon ... er det noen ... ja, vi vet jo ofte hvem som har veldig mye syke barn og så videre og så videre. Så de vurderingene må vi gjøre idet saken kommer inn. Kan vi jobbe med den saken? Kan vi ikke gjøre den saken? Hvilke etterforskningskritt som gjøres i den enkelte sak er veldig varierende. Enkelte saker, dem stempler vi med en gang og henlegger fordi det er ingen opplysninger vi kan gå for og jobbe med videre. Men i de sakene hvor vi kanskje skal varetektsfengse folk og hvor det vil være mye jobb – spesielt i innledningsfasen – de som er i situasjoner som ikke kan bidra litt ekstra, veldig ofte, går glipp av de spennende sakene. [...] hvis du ikke har med deg det som skjer fra a til å, så har du ofte glippet så mye at vi mister gode spor eller utviklinger i saken. [...] du kan i hvert fall ikke være med som hovedetterforsker i saken.

Sitatet peker på at ledes vurderinger dreier seg om ulike hensyn. Det ene dreier seg om at tilrettelegging kan være arbeidskrevende for leder, mens det andre hensynet dreier seg om eksterne krav, for eksempel knyttet siktedes rettssikkerhet ved varetektsfengsling. Sitatet peker også på at det ikke primært dreier seg om hvem som jobber fulltid, men også hvem som kan bidra ekstra. Det lederne ved etterforskningsavsnittene beskriver som mulige konsekvenser av å ikke stille opp utenom normal arbeidstid, ligner det de beskriver som mulige konsekvenser av å jobbe redusert. Til tross for at etterforskere primært jobber på



dagtid, kan det tidvis være behov for at ansatte jobber på kveld eller helg. Denne mannlige lederen forklarer: «Noen ganger, og det er hvis det er noen større hendelser eller at vi trenger noen på kvelden/natt eller helg. Og da ringer vi etter noen. [...] da er det hvem som tar telefonen og har mulighet til å stille.» De som sier ja til å jobbe uforutsett og på ukurante tider, får også de mer krevende sakene, med høyt tempo og så videre, sier denne mannlige lederen ved et etterforskningsavsnitt:

Leder: ...jeg ser jo kanskje at de som er lettest å spørre og som stiller opp når det er noen større saker da, la oss si det er en gang i måneden eller hver sjettede uke, da får de ganske mye erfaring med seg fordi læringspotensialet er nok størst i initialfasen når det er noen saker. Så de som er flinke til å kaste seg på de sakene – uansett hvem de er – hvis de gjør det over tid, så vil de jo få med seg vesentlig mer erfaring og tyngde og autoritet ved det, og engasjement og motivasjon. Fordi det motiverer å være til stede når det skjer. Hvis du på en måte bare dukker opp på dagtid og saksbehandler sakene dine, så er nok ikke det så karrierefremmende. [...] Altså, det må være noe engasjement her. Engasjement og ta ansvar, da er det ... skal det være relativt greit å komme videre. Hvis du vil.

Intervjuer: Men forstår jeg deg riktig nå [...] leser du også det å stille opp på overtid og kveld og helg som engasjement da? Eller? At det i seg selv er karrierefremmende?

Leder: Ja, det kan det være. Jeg vil si at det formelt sett ikke er det. Eller, det er ikke det at du stiller opp på kveld og natt som er karrierefremmende, men ved å gjøre det, så opparbeider du kunnskap, og ofte så får du eierskap til den saken. Og det er kanskje da de interessante sakene dukker opp, og da får du følge den saken også videre. For det er jo enklest. Og da, over tid, så vil man sannsynligvis, hvis man har en stor sak og det er fire som jobba på den i helga, så vil det jo være lettere for meg å sette de fire til å jobbe videre på den i uka, på den saken som kanskje er mest interessant der og da. Og da kan jeg plukke saker fra den og overføre til dem som møtte på mandag – som ikke kunne jobbe i helga – så sånn sett så får de de litt mer trivielle sakene, og over tid så vil det kunne føre til to forskjellige karriereveier. Men det er ikke et bevisst valg, sånn i utgangspunktet. Men det er nok sånn det i praksis vil kunne bli.

Slik blir det å stille opp ut over normal arbeidstid karrierefremmende. Mens ordenslederen som ble sitert tidligere påpekte at kvinners overgang fra orden til etterforskning har konsekvenser for rekruttering av kvinner til lederstillinger, viser dette sitatet at det å benytte tilrettelegging ved etterforskningsavsnittene også kan ha konsekvenser for rekruttering av kvinnelige ledere. At dette ikke er et «bevisst valg» peker på noe sentralt: det vil kreve en del av lederne dersom de skal tilrettelegge. I det daglige arbeidet handler dette om hvem man som leder kan regne med at stiller på jobb. Det ser ut til å være enighet om at det å være hovedetterforsker i en akutt sak ikke lar seg kombinere med redusert stilling eller kun dagtidsarbeid. Unntaket er en mannlig leder ved et etterforskningsavsnitt som ser det som et lederansvar å unngå slike konsekvenser ved å holde seg oppdatert i sakene til de som jobber redusert:

Leder: ... jeg tenker jo at det er et lederansvar for å legge til rette jeg da, og at det er en del av ledergjerningen. At man faktisk må holde seg oppdatert og kunne svare for de som man har ...

Intervjuer: Og at det blir en konsekvens av at noen jobber redusert? Ikke at de ikke skal kunne jobbe med de sakene?

Leder: Nei. Nei, nei. [...] hvis det er slik at vi plikter å tilrettelegge som arbeidsgiver, så må vi også ta konsekvensen av det. Altså ta lederansvaret i forhold til at ja, men da ... vi skal jo ikke gjøre sånn at den enkelte får bare trafikkaker da. Helt uten betydning. Det blir feil.

Uavhengig av om dette sitatet gjenspeiler lederens praksis, viser det at det kreves en innsats fra leder dersom tilrettelegging ikke skal ha karrierekonsekvenser. Prosessen der det å jobbe redusert eller kun innenfor normal arbeidstid har en innvirkning på tildeling av saker som kan minne om det Holt og Lewis (2011) beskriver som glidende kjønnssegregering. Summen av formelle krav, ledes uformelle krav til innsats og engasjement samt at tilrettelegging er arbeidskrevende, bidrar til at tilrettelagt tjeneste kan virke karrierehemmende. Prosessen er kjønnet fordi det primært er kvinner som benytter muligheten til denne typen tilrettelegging.

## KONKLUSJON

Artikkelen har undersøkt hvordan ledes oppfatninger om kvinnelige og mannlige arbeidstakers kompetanse og tidsbruk kan bidra til interne kjønnssegregeringsprosesser. I politiet går mange kvinner over fra ordenstjeneste til etterforskning. Analysen viser at kulturelle forestillinger om kjønnet kompetanse er viktige for hvordan lederne tenker rundt måten både etterforskning og ordenstjenesten bør utøves og dermed hvilke ansatte som bør jobbe der. Men ledernes essensialistiske forestillinger om kjønn bidrar ikke til segregering, slik for eksempel Charles og Grusky (2004), Reskin og Maroto (2011) og Levanon og Grusky (2016) argumenterer for. Tvert imot, kulturelle forestillinger om kjønnet kompetanse inngår i ledernes begrunnelser for hvorfor kjønnsbalanse er viktig ved begge avdelinger. Ordenslederne understreker at de synes det er synd og trist at mange kvinner slutter, blant annet fordi ordenstjenesten mister en kompetanse som blir forstått som essensielt kvinnelig, som for eksempel kommunikasjonsferdigheter. På samme måte inngår kjønnede stereotypier i ledernes argumenter for hvorfor det er uheldig når det blir en overvekt av kvinner ved etterforskningsavsnittene. Ved etterforskning ser lederne positivt på kvinnelig ansatte, blant annet fordi de har «ordning og rede». Samtidig trenger de også menn som vil «ut og jakte kriminelle». Dette er velkjente bilder av kjønnet kompetanse i politiforskningen: kvinnelighet med omsorg og sosial kompetanse og mannlighet med fysikk og styrke (Silvestri, 2017). Ledernes forestillinger om kjønnet kompetanse kan derfor sies å virke positivt for kjønnsbalanse, til tross for at de er essensialistiske.

Videre fremstår arbeidstidsorganiseringen ved ordenstjenesten, med krav om fulltids døgnturnus, uforutsett overtid og mulig beordring, som en viktig forklaring på at mange kvinner med barn slutter i ordenstjenesten. Dette fordi det primært er kvinner som gjør familietilpasninger, og fordi den tilretteleggingen de da tilbys er å bytte avdeling heller enn å tilpasse arbeidstidsorganiseringen i ordenstjenesten. Samtidig gjør også noen menn lignende tilpasninger av arbeidstiden når de blir fedre, for eksempel at de jobber redusert i en periode ved gradert uttak av fedrekvote. Lederne ser ikke ut til å forstå disse tilpasningene i samme ramme som kvinners tilpasninger. En kan spørre seg om dette har sammenheng med at gradert fedrekvote er klarere tidsavgrenset, eller om menns og kvinners tilpasninger fortolkes med utgangspunkt i forståelsesrammer basert på kjønnsstradisjonell tidsbruk

på henholdsvis jobb og familie. Samtidig viser dette at det er mulig å gi tilpasning av arbeidstiden også ved ordenstjenesten, og at det gjøres, men muligheten trekkes ikke frem av lederne som et virkemiddel for å beholde flere kvinner i ordenstjenesten. Spørsmålet om familietilpasninger i politiet dreier seg kun i liten grad om å jobbe redusert. Skillet mellom normal tid og ekstra tid, forventninger om uforutsett overtid samt muligheten til å jobbe på ugunstige tider av døgnet, fremstår som nødvendig. Mange kvinner går derfor over fra ordenstjenesten til etterforskning, hvor lederne mener tilrettelegging er lettere gjennomførbart.

Ved etterforskningsavsnittene tilbys både dagtidsarbeid og mulighet for redusert arbeidstid. Allikevel er ikke lederne forventninger til de ansattes bruk av tid så ulike ved ordenstjenesten og etterforskningsavsnittene. Arbeidet ved etterforskningsavsnittene er dagtidsbasert, men ansatte forventes å stille opp på kveld og helg ved behov. Både det å stille opp utenom normal arbeidstid ved behov og å jobbe fulltid, presenteres som en betingelse for å få krevende og utviklende arbeidsoppgaver. Å stille opp utenom normalarbeidstid tolkes dessuten som et signal om engasjement, og å ikke stille opp som et signal om det motsatte. Fordi det å vise engasjement og få erfaring med krevende arbeidsoppgaver er sentralt for videre karriereutvikling, får kjønne familietilpasninger kjønne karrierekonsekvenser. Prosessen kan beskrives som at det skjer en glidende kjønnssegregering ved etterforskningsavsnittene (Holt & Lewis, 2011). I tillegg ser lederne det å søke seg over på etterforskning grunnet behov for tilpasning av arbeidstiden som problematisk. Overflyttingen forstås som et utslag av at kvinnene velger å prioritere familien, ikke at de har ønsket å bli etterforskere. Her er det ikke overvekten av kvinner som er problemet sett fra lederhold, men at det er problematisk for etterforskningsavsnittene når de får en rekke medarbeidere som ikke primært ønsker å bli etterforskere, men søker seg dit på grunn av behovet for arbeidsforhold tilrettelagt for familielivet. Slik får prosessene som bidrar til horisontal segregering internt i politiet, konsekvenser også for den vertikale segregeringen.

Lederne gir uttrykk for at det ville være arbeidskrevende for dem å tilrettelegge arbeidstiden og -organiseringen ved begge avdelinger på en måte som begrenset kjønnssegregering både vertikalt og horisontalt. Ved ordenstjenesten medfører tilrettelagte tjenestelister ekstraarbeid. Det gjør det også dersom en skal gi krevende etterforskningsoppgaver til en ansatt som jobber redusert eller ikke har mulighet til å jobbe ekstra i perioder. Derfor kan en spørre om det er en viss grad av bekvemmelighetshensyn fra lederhold som bidrar til at tilrettelegging fremstår som umulig. Samtidig må det lederne beskriver som utfordringer knyttet til tilrettelegging, forstås med utgangspunkt i leders handlingsbetingelser. Politiet har en rekke eksterne krav rettet mot seg, for eksempel knyttet til siktedes rettigheter ved varetektsfengslinger, som kan forklare hvorfor tilrettelegging av arbeidstid kan bli problematisk. Politiet er også en kriseberedskap som skal være til stede døgnet rundt.

Politiledernes eksplisitte forestillinger om ansattes kjønne kompetanse kunne i utgangspunktet bidratt til kjønnsbalanse siden de ser på menns og kvinners kompetanse som gjensidig utfyllende. Men organisatoriske forhold, sammen med at først og fremst kvinner gjør familietilpasninger, bidrar samtidig til å opprettholde den interne kjønnssegregeringen i politiet. På den ene siden understreker lederne at tilrettelegging kun er mulig gjennom bytte av avdeling; på den andre siden fremstilles det at kvinner slutter ved ordenstjenesten som et individuelt valg. Kvinners familietilpasninger individualiseres og

naturaliseres, og blir en del av ledernes essensialistiske forestillinger om kvinners og menns tilknytning til jobb og familie. Hvis man ønsker å gjøre noe med den interne kjønnssegregeringen i politiet, må man ta på alvor at arbeidstidsorganiseringen er direkte medvirkende til segregering.

Artikkelen har vist at det er fruktbart å utforske praksis og oppfatninger vedrørende tidsbruk og tidsorganisering. Det er sentralt å utforske dimensjoner som overtid, turnus og ugunstig arbeidstid, i tillegg til det tradisjonelle skillet mellom fulltid og redusert arbeidstid, for å få en bredere forståelse av det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet. Videre, at det er sentralt å avklare hvilket organisatorisk nivå kjønnssegregering studeres og drøftes på. Til tross for økt kjønnsbalanse i en gitt profesjon eller organisasjon kan en, som i politiet, risikere å havne i en paradoksal situasjon hvor den samtidig blir stadig mer kjønnssegregert.

## REFERANSER

- Abrahamsen, B. & Fekjær, S. B. (2017). Dedikasjon og deltidsoønsker blant politi og sykepleierstudenter. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 58(04), 389–408. DOI: <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2017-04-02>
- Andersen, L., Lilleaas, U.-B. & Ellingsen, D. (2017). Hvordan endre en mannsbastion? *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 40(01), 55–72. DOI: <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2017-01-05>
- Bahus, M. K. (2001). *Advokatstanden i Norge: En rettssosiologisk studie av advokatene i Norge, med vekt på faglig og sosial bakgrunn, yrkesvalg, arbeidserfaring, inntekt og likestillingsproblematikk*. Skriftserie nr. 71. Oslo: Institutt for kriminologi og rettssosiologi, Universitetet i Oslo.
- Bloksgaard, L., Christensen, A. D., Jensen, S. Q., Hansen, C. D., Kyed, M. & Nielsen, K. J. (2015). Masculinity ideals in a contemporary Danish context. *NORA-Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 23(3), 152–169.
- Bloksgaard, L., Fekjær, S. B. & Møberg, R. J. (2018). Is 'Real' Police Work Masculinely Gendered? Conceptions of Gender and Competences among Scandinavian Police Students. Under utgivelse.
- Brown, J. (2007). From cult of masculinity to smart macho: Gender perspectives on police occupational culture. I M. O'Neill, M. Marks & A. M. Singh (red.) *Police Occupational Culture*. Sociology of Crime, Law and Deviance, Vol. 8 (s. 205–226): Emerald Group Publishing.
- Cha, Y. (2013). Overwork and the persistence of gender segregation in occupations. *Gender & Society*, 27(2), 158–184. DOI: <https://doi.org/10.1177/0891243212470510>
- Charles, M. & Bradley, K. (2009). Indulging our gendered selves? Sex segregation by field of study in 44 countries. *American Journal of Sociology*, 114(4), 924–976. DOI: <https://doi.org/10.1086/595942>
- Charles, M. & Grusky, D. B. (2004). *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men*. Stanford: Stanford University Press.
- Datta Gupta, N., Smith, N. & Verner, M. (2008). The impact of Nordic countries' family friendly policies on employment, wages, and children. *Review of Economics of the Household*, 6(1), 65–89. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11150-007-9023-0>
- Davidson, G. I. & Reiersen, L. (2010). *Hvorfor slutter kvinner i ordenstjenesten i politiet?* Masteroppgave. Politihøgskolen, Oslo. Hentet fra <http://hdl.handle.net/11250/174765>
- Ellingsæter, A. L. (2013). Scandinavian welfare states and gender (de) segregation: Recent trends and processes. *Economic and Industrial Democracy*, 34(3), 501–518. DOI: <https://doi.org/10.1177/0143831X13491616>
- Ellingsæter, A. L. (2014). Kjønnsessensialisme – segregeringens evighetsmaskin? I L. Reisel & M. Teigen (red.) *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* (s. 86–106). Oslo: Gyldendal Akademisk.

- England, P. (2010). The gender revolution: Uneven and stalled. *Gender & Society*, 24(2), 149–166. DOI: <https://doi.org/10.1177/0891243210361475>
- Epstein, C. F., Seron, C., Oglensky, B. & Sauté, R. (1999). *The Part-time Paradox: Time Norms, Professional Life, Family and Gender*. New York: Routledge.
- Fekjær, S. B. (2012). Samme utdanning – ulik jobb? Spesialiseringspreferanser hos kvinnelige og mannlige politistudenter. *Nordisk tidsskrift for kriminalvidenskap*, 99(2), s. 217–237.
- Finstad, L. (2000). *Politiblikket*. Oslo: Pax.
- Finstad, L. (2005). En av gutta? Om kjønn i politiet. I M. Egge & J. Strype (red.) *Politirollen gjennom 100 år: Tradisjon og endring* (s. 192–202). Oslo: Politihøgskolen.
- Gjerberg, E. (2001). Medical women – towards full integration? An analysis of the specialty choices made by two cohorts of Norwegian doctors. *Social Science & Medicine*, 52(3), 331–343. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(00\)00138-6](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(00)00138-6)
- Gjerberg, E. (2002). Gender similarities in doctors' preferences – and gender differences in final specialisation. *Social Science & Medicine*, 54(4), 591–605. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(01\)00054-5](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(01)00054-5)
- Gjerberg, E. (2003). Women doctors in Norway: The challenging balance between career and family life. *Social Science & Medicine*, 57(7), 1327–1341. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(02\)00513-0](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(02)00513-0)
- Gomm, R., Hammersley, M. & Foster, P. (2000). Case study and generalization. I R. Gomm, M. Hammersley & P. Foster (red.) *Case Study Method: Key Issues, Key Texts* (s. 98–115). London: Sage.
- Gundhus, H. O. (2005). 'Catching' and 'Targeting': Risk-based policing, local culture and gendered practices. *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, 6(2), 128–128. DOI: <https://doi.org/10.1080/14043850500391055>
- Halrynjo, S. (2009). Men's work-life conflict: Career, care and self-realization: Patterns of privileges and dilemmas. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 98–125. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00432.x>
- Halrynjo, S. (2010). Mødre og fedre i møte med karrierelogikkens spilleregler. Ph.-d.-avhandling. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo, Oslo. Hentet fra <http://urn.nb.no/URN:NBN:no-25326>
- Hardoy, I., Schöne, P. & Østbakken, K. M. (2017). Children and the gender gap in management. *Labour Economics*, 47, 124–137. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2017.05.009>
- Holt, H. & Lewis, S. (2011). 'You can stand on your head and still end up with lower pay': Gliding segregation and gendered work practices in Danish 'family-friendly' workplaces. *Gender, Work & Organization*, 18, e202–e221. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00501.x>
- Jensberg, H., Mandal, R. & Solheim, E. (2012). Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet 1990–2010. Hentet fra <https://www.norskoljeoggass.no/Global/Female%20future/det-kjonnsdelte-arbeidsmarkedet-1990-2010.pdf>
- Kitterød, R. H. (2016). Mot et symmetrisk foreldreskap? Yrkesarbeid og familiearbeid blant foreldre i Norge. I I. Frønes & L. Kjølsvold (red.) *Det norske samfunn*. 7. utg., bind 2 (s. 232–259). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Kitterød, R. H. & Rønsen, M. (2013). Does parenthood imply less specialization than before? Tales from the Norwegian time use surveys 1980–2010. Discussion papers, no 757. (s. 1–56). Hentet fra [http://www.ssb.no/en/forskning/discussion-papers/\\_attachment/142951](http://www.ssb.no/en/forskning/discussion-papers/_attachment/142951)
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Interviews: Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Lagestad, P. (2011). «Fysisk styrke eller bare prat»: Om kjønn, fysisk trening og ordenstjeneste i politiet. Oslo: Norges idrettshøgskole.
- Levanon, A. & Grusky, D. B. (2016). The persistence of extreme gender segregation in the twenty-first century. *American Journal of Sociology*, 122(2), 573–619. DOI: <https://doi.org/10.1086/688628>



- Loftus, B. (2010). Police occupational culture: Classic themes, altered times. *Policing and Society*, 20(1), 1–20. DOI: <https://doi.org/10.1080/10439460903281547>
- McCarthy, D. J. (2013). Gendering 'soft' policing: Multi-agency working, female cops, and the fluidities of police culture/s. *Policing and Society*, 23(2), 261–278. DOI: <https://doi.org/10.1080/10439463.2012.703199>
- Myhrer, T.-G. (2015). Kvalitet i etterforskningen: Særlig om påtaleansvarliges rolle og betydning. Delrapport i «Etterforskningsprosjektet». Oslo: Politihøgskolen.
- Orupabo, J. (2014). *Kompetanse – en symbolsk markør. Kjønn, etnisitet og aspirasjoner i overgangen mellom utdanning og arbeidsmarked*. Ph.d.-avhandling. Universitetet i Oslo, Oslo. Hentet fra <http://urn.nb.no/URN:NBN:no-44033>
- Politidirektoratet. (2017). Overordnet plan for kjønnsbalanse i lederstillinger (2017–2022). Hentet fra <https://docplayer.me/53258738-Overordnet-plan-for-kjønnsbalanse-i-lederstillinger.html>
- Rabe-Hemp, C. (2008). Survival in an «all boys club»: Policewomen and their fight for acceptance. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 31(2), 251–270. DOI: <https://doi.org/10.1108/13639510810878712>
- Reisel, L. (2014). Kjønnssdeling på tvers. I L. Reisel & M. Teigen (red.) *Kjønnssdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* (s. 30–47). Oslo: Gyldendal.
- Reisel, L. & Teigen, M. (2014). Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. I L. Reisel & M. Teigen (red.) *Kjønnssdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* (s. 11–28). Oslo: Gyldendal.
- Reskin, B. F. & Maroto, M. L. (2011). What trends? Whose choices? Comment on England. *Gender & Society*, 25(1), 81–87. DOI: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0891243210390935>
- Silvestri, M. (2006). 'Doing Time': Becoming a police leader. *International Journal of Police Science & Management*, 8(4), 266–281. DOI: <https://doi.org/10.1350/ijps.2006.8.4.266>
- Silvestri, M. (2007). «Doing» Police Leadership: Enter the «New Smart Macho». *Policing and Society*, 17(1), 38–58. DOI: <https://doi.org/10.1080/10439460601124130>
- Silvestri, M. (2017). Police culture and gender: Revisiting the 'Cult of Masculinity'. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 11(3), 289–300. DOI: <https://doi.org/10.1093/police/paw052>
- Spradley, J. P. (1979). *The Ethnographic Interview*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- SSB (2017). Earnings of all employees, 2016. Hentet fra <https://www.ssb.no/en/arbeid-og-lonn/statistikker/lonnansatt/aar/2017-02-01>
- St.meld. nr. 42 (2004-2005). *Politiets rolle og oppgaver*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-42-2004-2005-/id199239/>
- Teigen, M. (2006). *Det kjønnsdelte arbeidslivet. En kunnskapsoversikt*. ISF-rapport. Hentet fra <http://hdl.handle.net/11250/177509>
- Valland, T. D. (2015). *Lojalitet og profesjonell standard: En studie av mellomledere i politiet*. Ph.d.-avhandling. Høgskolen i Oslo og Akershus, Oslo.
- Warren, C. A. B. (2001). Qualitative interviewing. I J. F. Gubrium & J. A. Holstein (red.) *Handbook of Interview Research: Context and Method* (s. 129–142). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Wathne, C. T. (2016). Kvinners plass i politiet i lys av arbeidsmetoder. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 39(01), 3–23. DOI: <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2016-01-02>
- Österlind, M. & Haake, U. (2010). The leadership discourse amongst female police leaders in Sweden. *Advancing Women in Leadership*, 30(16). Hentet fra <https://awl-ojs-tamu.tdl.org/awl/index.php/awl/issue/view/8>
- Åberg, B. (2001). *Samarbete på könsblandade arbetsplatser: En könsteoretisk analys av arbetsdelning mellan kvinnor och män i två yrken: Akutsjuksköterskor och ordningspoliser*. Örebro universitetsbibliotek.