

En komparativ studie av to yrker

En kvalitativ studie som ser på sammenhenger mellom kjønn og arbeidsoppgaver i politiet og barnehagen

—

Victoria Sebergsten Kristiansen

Masteroppgave i sosiologi - November 2014

Forord

Da var tiden kommet for å sette punktum for masteroppgaven.

Å jobbe med masteroppgaven har vært berikende, utfordrende, lærerikt og spennende. I lys av arbeidet med masteroppgaven er det flere personer jeg vil benytte anledningen til å takke....

Først og fremst vil jeg si TUSEN TAKK til alle mine informanter som har vært blide og positive til å stille opp på intervju.

Takk til politiet og barnehagene som åpnet døren for meg som forsker.

Takk til alle dere på lesesalen som har bidratt til inspirerende samtaler og fine stunder i «rødsofaen». Jeg vil spesielt si takk til mine medstudenter; Ida, Oda, Elin og Kristine for at dere har gjort stundene på lesesalen til en fin tid, sammen har vi holdt motet oppe underveis.

En stor takk rettes også til professor Halldis Valestrand for gode tips og faglige råd.

Jeg vil også takke familie og venner som har støttet og heiet på meg underveis i prosjektet. Takk til storesøster Heidi og lillebror Stein-Inge som har bidratt med å lese korrektur, dere har vært flotte og uvurderlige støttespillere.

Til slutt vil jeg si Tusen Takk til min veileder, Professor Tom Johansen ved universitet i Tromsø, og Professor Geir Runar Karlsen som har vært assisterende veileder i dette prosjektet.

Oslo, 15. November 2014

Victoria Sebergsen Kristiansen

Sammendrag

Denne studien tar utgangspunkt i å se nærmere på hvordan menn og kvinner, som jobber i politiet og barnehagen, beskriver kjønn og delingen av arbeidsoppgaver i lys av jobben. I oppgaven vil det bli sett nærmere på hvordan kjønn kan få betydning for arbeidsoppgavers utførelse og hvordan kjønn kan virke inn på delingen av arbeidsoppgaver. Det vil ses nærmere på ansatte som jobber under noenlunde likevilkår i barnehagen, der det formelle ansvarsområdet i jobben vil være tilnærmet likt. I tillegg vil det også ses nærmere på ansatte som jobber i ordenstjenesten i politiet, der deres stillinger og ansvarsområder vil være noenlunde like. Studien fokuserer på om kjønn kan ha betydning for hvordan arbeidsoppgaver praktiseres og deles, selv om menn og kvinner jobber med det samme. Det tas også sikte på å forsøke å se yrkene i sammenligning, ved at de står i motsetning til hverandre, som et mannsdominert yrke og et kvinnedominert yrke.

Yrkene vil ses i lys av kunnskapssamfunnet og det vil også ses på hvilken betydning politiet og barnehagen har som institusjoner i samfunnet. Hvilken betydning kjønn får i arbeidet vil i barnehagen belyses gjennom å se på hvordan kvinner får eller tar en ansvarsrolle i jobben, som kan forklares gjennom et kjønnsperspektiv. I politiet vil betydningen av kjønn i relasjon til arbeidsoppgaver belyses gjennom å se på fysisk styrke og kommunikasjon i tilknytning til kjønn, samt at det også her vil trekkes inn et risikoperspektiv.

1 Innledning	10
1.1 Problemstilling.....	10
1.2 Bakgrunn og tidligere forskning	12
1.2.1 Barnehagen som et likestillingsprosjekt.....	13
1.2.2 Arbeidsutfordringer i politiets ordenstjeneste	15
1.3 Oppgavens struktur.....	17
2 Yrkene, Utdanning og Arbeid	20
2.1 Sammenhenger mellom utdanning og arbeid	20
2.2 Barnehagens fremvekst som institusjon	22
2.2.1 Teamorganisering – en måte å jobbe på.....	24
2.3 Politiet som institusjon i samfunnet.....	26
2.3.1 Kvinner i politiet	26
2.3.2 Litt om ordenstjenesten	27
3 Analytisk rammeverk	30
3.1 Kjønn og Samfunn	30
3.1.1 Hva er feministisk teori?	30
3.1.2 Kjønnssrollebegrepet i feministisk teori	31
3.2 Arbeid i et kjønnsperspektiv	32
3.2.1 Kvinners vei inn i det økonomiske arbeidslivet	33
3.2.2 Kjønnsideintet	34
3.3 Et risikoperspektiv i politiet	35
3.3.1 Hva er risiko?	35
3.3.2 Den rasjonelle og kalkulerende aktøren	37
3.3.3 Typer av kunnskap	39
4 Metode	40
4.1 Metodevalg	40
4.1.1 En komparativ studie av to yrker	41
4.1.2 Redegjørelse for utvalg	42
4.2 Rekrutteringen av informanter.....	43
4.2.1 Politiet	44
4.2.2 Barnehagen.....	44
4.3 Utformingen av intervjuguiden	45
4.4 Gjennomføringen.....	46

4.5	Aspekter ved intervjusituasjonen.....	48
4.6	Bearbeiding av data	50
4.7	Etiske betraktninger	51
4.8	Bekreftbarhet, overførbarhet og troverdighet	52
4.9	Forhåndsantagelser	53
4.10	Presentasjon av informantene	55
5	Del 1 - Politiet.....	58
5.1	Avhør og ransakingen	58
5.1.1	Hvem avhører hvem?	60
5.1.2	Avhør i saker som dreier seg om familievold	63
5.1.3	Avhør i sedelighetssaker	67
5.1.4	Ransakingen	67
5.1.5	Oppsummering: Avhør og ransaking.....	68
5.2	Pågrepelse.....	70
5.2.1	Utfordring i håndtering av situasjoner som innebærer pågrepelse	71
5.2.2	Prioritering av patruljer	73
5.2.3	Kommunikasjon - en nøkkel i yrket.....	76
5.3	Oppdrag som dreier seg om rus og psykiatri.....	77
5.3.1	Når fysisk styrke blir en nødvendighet	78
5.3.2	Oppsummering av Pågrepelse, samt oppdrag som dreier seg om rus og psykiatri..	81
6	Del 2 - Barnehagen	84
6.1	Det å skifte bleie	84
6.1.1	Oppsummering av det å skifte bleie	86
6.2	Renhold og Kjøkken	87
6.2.1	Menn – kjøkken og renhold	89
6.2.2	Kvinner tar mer ansvar i jobben?	91
6.2.3	Oppsummering: Kjøkken og renhold	93
6.3	Oppgaver sammen med barna	95
6.3.1	Ansvar for påkledning og garderoben når barna skal ut	96
6.3.2	Lek og aktiviteter ut ifra interesser?.....	97
6.3.3	Menn er mer i lek sammen med barna	99
6.3.4	Oppsummering	101
7	Sammenfallende funn i yrkene?.....	104
7.1.1	To ulike organisasjoner	107

8	Avsluttende oppsummering.....	108
Kilder:	112
	Vedlegg 1	116
	<i>Vedlegg 2</i>	117
	Vedlegg 3	118
	<i>Vedlegg 4</i>	118
	<i>Vedlegg 5</i>	118
	Vedlegg 6	119
	Vedlegg 7	120
	<i>Vedlegg 8</i>	120
	<i>Vedlegg 9</i>	121
	Vedlegg 10	122
	<i>Vedlegg 11</i>	122
	Vedlegg 12	124
	Vedlegg 13	125
	Vedlegg 14	126
	Vedlegg 15	127
	Vedlegg 16	128
	Vedlegg 17	129

1 Innledning

1.1 Problemstilling

I denne oppgaven vil jeg forsøke å se nærmere på om det eksisterer en ulik praktisering av arbeidsoppgaver mellom menn og kvinner, selv om arbeidstakerne innehar samme stillingstittel, noe som i prinsippet vil kunne tilsi at de skal kunne utføre og ha ansvar for de samme arbeidsoppgavene. Kan det være slik at menn blir satt til å gjøre andre oppgaver enn kvinner, selv om de jobber i samme stilling som kvinner, eller omvendt? Er det for eksempel slik at det kan inntas bestemte roller i jobben på bakgrunn av kjønn, og kan dette legge føringer på hvordan arbeidsoppgavene fordeles mellom de ansatte? Dette er noe jeg vil se nærmere på i et kvinnedominert yrke og et mannsdominert yrke, da dette tar sikte på å være en sammenlignende studie av to yrker.

Det vil kunne være interessant å undersøke om menn i kvinnedominerte yrker fritas ansvar i ulike situasjoner som følge av forestillinger knyttet til kjønn. Kan det tenkes at fordelingen av arbeidsoppgaver implisitt styres på bakgrunn av forventninger som eksisterer om menn og kvinner, fremfor at kvaliteter og egenskaper blir vektlagt som noe uavhengig uten å på forhånd være gitt ut ifra kjønnskategorien? Dette er noe av det jeg ønsker å forsøke å svare på med denne studien. Yrkene som jeg har valgt å se nærmere på er politiet og barnehagen.

Det var viktig å ta for seg to arbeidsplasser der kvinner var i mindretall på den ene arbeidsplassen, og menn på den andre. Det at det for eksempel kunne være tilsvarende handlingspraksiser i yrkene på bakgrunn av kjønn, var noe jeg så på som interessant å undersøke. På en annen side kunne det være en fare for å få funn som ikke viste den samme tendensen, i og med at yrkene ville være ulike på mange områder. Likevel valgte jeg en sammenlignende studie av to yrker, som skulle dele en fellesnevner med at de tradisjonelt var sett på som typiske kjønnede yrker, og til dels fortsatt er det i dag. Politiet som et mannsdominert yrke og barnehagen som et kvinnedominert yrke. I tillegg hadde også begge yrkene endret seg historisk, ved at man i dag kan finne både kvinner og menn i yrkene, og da også i form av en større andel av nevneverdig betydning. Forskningsspørsmålene som jeg stiller er følgende:

- Kan det inntas bestemte roller i jobben på bakgrunn av forestillinger som kan knyttes til kjønn?
- Tildeles menn og kvinner bestemte arbeidsoppgaver på bakgrunn av kjønne forestillinger?
- Kan kjønn legge føringer for hvilke arbeidsoppgaver de ansatte utfører?
- Er det i så tilfellet mulig å trekke noen paralleller mellom yrkene, om det skulle dukke opp funn som samsvarer med de overnevnte spørsmålene?

Det vil kunne stilles ulike krav ut ifra hvilken stillingstittel og posisjon man har på arbeidsplassen, det vil derfor være viktig å se på ansatte som innehar en noenlunde samme stillingstittelen, for å kunne studere kjønn og arbeidsoppgaver som noe uavhengig, uten at stillingen vil være avgjørende. Ved å ta utgangspunkt i å sammenligne menn og kvinner med samme stillingstittel, noe som tilsier at de skulle kunne ha like mye ansvar og ansvar for det samme, vil jeg undersøke om kjønn kan legge føringer på hvilke arbeidsoppgaver de ansatte utfører. Kan det for eksempel være slik at noen fritas for enkelte ansvarsområder fordi det ligger forventninger og kulturelle forståelser knyttet til kjønn? Eller er kjønn noe som ikke får betydning i utførelsen av arbeidet og heller ikke noe påvirker arbeidsdeling og ansvarsområder? Dette er noe jeg vil forsøke å svare på i denne undersøkelsen.

For å gjøre dette, vil jeg forsøke å sammenligne handlingspraksiser gjennom å se på fordelingen av arbeidsoppgaver med å ta utgangspunkt i hvilken betydning kjønn kan ha eller få, for hver av yrkene. Til slutt vil jeg forsøke å se om det er mulig å finne noen tilsvarende funn i yrkene, da med utgangspunkt i å se på om kjønn kan knyttes til hvordan praktiseringen av arbeidet skjer. Hvordan kjønn kan få betydning for utførelse og deling av arbeidsoppgaver er tema for denne oppgaven.

Dagens samfunn har blitt mer innrettet mot å jobbe for et likestilt samfunn mellom kjønnene. I regjeringens handlingsplan skilles det mellom to ulike former for likestilling, formell og reel likestilling.

«I arbeidet for likestilling er det viktig å skille mellom formell og reel likestilling. Formell likestilling vil si at alle mennesker skal ha like muligheter til å delta på ulike samfunnsområder og kunne treffe valg som angår ens liv. Men tradisjoner og historiske betingelser gjør at like formelle rettigheter ikke er tilstrekkelig for å oppnå reel likestilling. Reell likestilling handler om lik fordeling av deltakelse, goder, makt og ansvar.» (*Likestilling 2014*)

I forhold til kjønn og praktisering av arbeid, vil reel likestilling kunne innebære lik fordeling av makt og ansvar i arbeidet, samt at en vil kunne ha like muligheter for å delta i arbeidet, i form av like vilkår og premisser på tross av kjønn. I lys av denne studien, vil det settes fokus

på praktiseringen av arbeidsoppgaver i relasjon til menn og kvinner som vil jobbe under tilnærmet like vilkår. Det vil tas utgangspunkt i å studere dette i et mannsdominert og et kvinnedominert yrke, som vil være barnehagen og politiet.

1.2 Bakgrunn og tidligere forskning

Forskeren Kathleen Jennings (Fafo) setter et kritisk søkelys på de sentrale argumentene som fremlegges for økt kvinnedeltakelse i FNs fredsbevarende operasjoner. Bekymringen som vektlegges av Jennings dreier seg om argumentasjonen som legges til grunn for kvinners økte deltakelse i de fredsbevarende operasjonene, som hviler på det hun med kollegaer kaller “bekreftende kjønnsessensialismer”. Påstandene dreier seg om at kvinner skal være mer empatiske og har bedre kommunikasjonsevener enn menn. Disse kan videre føles vanskelige å imøtegå ifølge forskeren. Nettopp fordi de kan ha en effekt av å være forførende ved at de delvis er smigrende og kan intuitivt føles riktige for mange kvinner. FNs generalsekretær Ban ki-Moon sa i sin innledning på et møte om kvinners deltakelse i politistyrker i 2010, at kjønnsbalanse er like viktig i politiarbeid som ellers i hele vårt rike. Han understreket dette med å si at kjønnsbalanse ikke er et mål i seg selv, men et middel for å nå et mål: større effektivitet og mer effekt. Jennings mener imidlertid at argumentene for kvinners deltagelse henger sammen med en nytteorientert tilnærming som bygger opp under de bekreftende kjønnsessensialisemene – kvinner må inkluderes fordi de øker den «operasjonelle effektiviteten». Noen eksempler som trekkes frem i den nytteorienterte begrunnelsen er at kvinner er i bedre i stand til å beskytte sårbare sivile, særlig kvinner og barn, fordi de har større følsomhet for behovene disse sivile har. Videre hevdes det også at kvinner har en viktig rolle i å bekjempe seksualisert vold. Da fordi de lettere kan hjelpe ofre på grunn av at kvinnelig tilstedeværelse demper menns tilbøyelighet til å begå overgrep, og fordi kvinner er sjeldnere overgripere. I tillegg ligger det en antagelse om at kvinnelige deltakere har bedre relasjoner til lokale kvinner, slik at de får tilgang på informasjon som de mannlige deltagerene er avskåret fra. (Førde 2011)

Jennings mener at nytteargumenter for kvinners deltakelse også kan brukes og at de kan ha egenskapen av å fremstå som robuste i argumentasjonen. Samtidig sier hun det er viktig å se sårbarheten i disse argumentene. Jennings stiller i sin rapport spørsmål om såkalte *gender advisors* og *gender trainers* entusiasme etter å «selge inn» kjønnsperspektiver og kvinners

deltakelse vil stå i fare for å «selge ut» feministisk kritikk av kjønnskonservative stereotyper. (Førde 2011)

Da feminister og andre er kritiske til den operasjonelle effektivitet-tilnærmingen, grunner dette i en frykt om at målet ikke vil hellige middelet. Bruken av bekreftende kjønnsessensialismer som et mål for å selge inn kjønnspektiver kan for det meste bidra til å bekrefte og forsterke tradisjonelle og konservative stereotyper om kvinner. Jennings peker på dette som noe som kan gjøre mer skade enn nytte for kampen om virkelig likestilling mellom kjønnene. (Førde 2011) I politiet og barnehagen vil det kunne brukes argumenter som dreier seg om kjønne forestillinger om menn og kvinner. Regjeringen vektlegger for eksempel kvinner som en lønnsom og viktig arbeidskraft i politiet og lensmannsetaten.

“Kvinner er en lønnsomhetsfaktor også for politi- og lensmannsetaten. Nye idéer forekommer sjelden i grupper bestående av mennesker med relativt lik erfaringsbakgrunn. Kultur og løsningsmodeller vil være en følge av erfaringer og livsvilkår. Disse er forskjellige for kvinner og menn, og etaten må være åpen for den kompetanse kvinner besitter. Dette vil kunne gi viktige og kreative føringer rundt mange av etatens oppgaver, slik som konfliktløsning, voldsproblematikk, organisasjonsutvikling osv.” (St.meld. nr. 22:2000-2001)

Det vektlegges her at kvinner er en viktig ressurs for politietaten, fordi det tas utgangspunkt i at kvinner besitter en annen form for kompetanse enn menn. Dette begrunnes ut fra at kvinner og menn har ulike erfaringer og livsvilkår, som hevdes å kunne gi menn og kvinner ulik kompetanse. Regjeringen har videre et mål om at politiet skal etterstrebe en verdi om at etaten skal kunne gjenspeile hele samfunnet, noe som blant annet skal være en verdi som vil kommunisere at det vil være viktig at begge kjønn er representert i yrket.

“Verdien av at politiet «speiler» hele samfunnet må understrekes spesielt. Politiet møter begge kjønn i rollene som offer, gjerningsperson etc. Det vil i forbindelse med alle sider av politiets tjenesteutøvelse lønne seg å ha begge kjønn representert.” (St.meld. nr. 22:2000-2001)

I denne stortingsmeldingen henvises det også til kjønn, ved at det vil være viktig at begge kjønn representert i møte med ofre og gjerningsmenn, da disse kan være begge kjønn. Slik vil det være en nytteverdi som ligger til grunn for hvorfor man ønsker kvinner inn, gjennom at det vil være lønnsomt for tjenesten.

1.2.1 Barnehagen som et likestillingsprosjekt

Barnehagen har blitt en sentral samfunnsinstitusjon i Norge, med betydning for både arbeidsliv og landets utvikling som sådan. Denne samfunnsinstitusjonen har selvsagt også hatt stor betydning for barn, småbarnsforeldre og lokalsamfunn.

Barnehagen har tradisjonelt blitt sett på som et yrke hvor kvinner jobber og kan vel også fortsatt regnes som et tradisjonelt kvinneyrke, fordi man fortsatt finner overvekt av kvinnelige ansatte innen profesjonen. Likevel ser man at yrket har blitt mer kjønnsnøytralisert gjennom årene, både i omtale og med tanke på at vi nå også kan finne begge kjønn som ansatte i barnehagen. Tidligere var barnehagen et yrke totalt bestående av kvinner, men nå har også menn blitt en del av arbeidskraften innenfor yrket. For eksempel kan det at man i dag ikke lenger bruker begrepet barnehagetante i omtale av barnehageansatte vitne om at det har skjedd en endring med hensyn til hvilke forestillinger man har eller ønsker å ha til de som jobber i barnehagen. Den historiske omveltningen av hvordan vi tenker om barnehageyrket gjør det nettopp enda mer interessant å se på om kjønn har betydning for hvordan arbeidet utføres i barnehage.

«Flere menn i barnehagen har vært et viktig mål for flere regjeringer og blir ansett som viktig for likestilling. Målet har siden 1996 vært å få opp andelen menn til 20 prosent. 23 Anbefalingene i en statusrapport om likestillingsarbeidet i barnehager var å videreutvikle politikken for kjønnsbalanse i barnehagen og generelt styrke likestillingsperspektivet i barnehagens pedagogiske virksomhet. 24 Disse anbefalingene er fulgt opp i handlingsplanen Likestilling 2014 der likestilling i barnehage og skole er et av flere innsatsområder.» (Meld. St. 44: 2012-2013)

Regjeringen har siden 1996 hatt en målsetning om 20 % menn i barnehagen, som et tiltak i likestillingsarbeidet mellom kjønnene. Dette var et også et politisk tiltak som skulle styrke likestillingsperspektivet i barnehagens pedagogiske virksomhet.

Tidligere er det gjort studier innenfor sosiologi som tar sikte på å studere menn i barnehagen. For eksempel har Andreassen (2000) skrevet en oppgave om menn i barnehagen som ser på hvordan menn jobber i barnehagen, gjennom et analytisk perspektiv om hvorfor barnehagen trenger menn. I denne oppgaven kommer det blant annet frem at menn og kvinner er ulike i lek. Videre kommer det også frem at menn kan måtte veiledes av de kvinnelige ansatte for at de skal utføre diverse praktiske oppgaver. (Andreassen 2000) I tillegg er det skrevet en oppgave om menn i barnehagen av Solberg (2004), som tar sikte på å se nærmere på hvordan mannlige førskolelærere konstruerer sin egen arbeidsrolle i barnehagen. Det tas her utgangspunkt i et perspektiv om at maskuliniteten til menn står i fare som en konsekvens av at de jobber i et kvinnedominert yrke. I oppgaven antydes det at kvinnelige ansatte i barnehagen kan være med på å kunne gi de mannlige ansatte en maskulin arbeidsrolle, ved å påvirke hvordan de skal utføre jobben i barnehagen. (Solberg 2004) Det kan tenkes at hvordan menn jobber i barnehagen har endret seg etter disse oppgavene ble skrevet, blant annet fordi det nå

jobber flere menn i barnehagen nå enn det gjorde for 10 år siden. Videre kan det tenkes at noen av de samme funnene kan dukke opp i min analyse.

I denne oppgaven vil fokuset være på hvorfor de ansatte velger å fordele arbeidsoppgaver slik som de gjør, og videre hvilke mekanismer som påvirker delingen av arbeidsoppgaver. Dette vil jeg hovedsakelig forsøke å se på i lys av om det eksisterer en sammenheng mellom arbeidsoppgaver og kjønn på arbeidsplassen. I oppgaven vil jeg for eksempel forsøke å rette søkelyset på hvorvidt kjønn kan ha betydning for utførelsen av arbeidsoppgaver.

Utgangspunktet for oppgaven vil være å se nærmere på dette, ved å se på om de ansattes kjønn vil kunne ha en form for betydning for hvordan arbeidsoppgaver deles mellom de ansatte. Fenomenet som jeg ønsker å se nærmere på i lys av kjønn, vil studeres i barnehagen og politiet gjennom en kvalitativ undersøkelse. I en oppsummerende avslutning vil jeg vurdere om det er noen sammenfallende funn som går igjen i yrkene, da dette vil være en komparativ studie av to yrker. I barnehagen vil jeg intervju kvinner og menn som jobber sammen i team. I politiet vil jeg intervju menn og kvinner på ordensavdelingen, da både politibetjenter, og førstebetjenter, som for øvrig også kalles innsatsledere. I forhold til at det ses nærmere på kjønn og arbeidsoppgaver i ordenstjenesten, vil det være av interesse å se nærmere på en tidligere forskningsrapport som er utarbeidet av politiforbundet, der temaet er utfordringer i ordenstjenesten.

1.2.2 Arbeidsutfordringer i politiets ordenstjeneste

Det kan være interessant å se nærmere på en tidligere forskningsrapport som ble utarbeidet med mål om å kartlegge og belyse ordenspolitiets arbeidsutfordringer med fokus på politirollen og risiko. Den foreliggende rapporten ble gjennomført på initiativ og oppdrag fra Politiets Fellesforbund (PF) og fokuserer på utfordringene i politiet. Denne forskningsrapporten viser blant annet til hvordan mange belastninger og risikoer som er integrert i politirollen. Den tar også sikte på å studere den komplekse hverdagen som operative politifolk står ovenfor. Av de som deltok i undersøkelsen var det 21 % kvinner og 79 % menn. (Wathne, Finstad et al. 2008) I lys av dette fokuset som undersøkelsen settet på risiko, vil det videre kunne tenkes at menn og kvinner har ulike opplevelser av hva de selv betrakter som risiko for seg selv, og andre, og vil rett og slett vil kunne vurdere risiko på ulike måter. Det kan for eksempel tenkes at politibetjenter har ulikt syn på risiko i forhold til

oppdrag eller situasjoner, noe som også vil kunne være tilfellet, da skjønn vil spille inn i risikovurderinger og beslutninger. Dette er noe jeg vil komme tilbake til senere.

I forskningsrapporten trekkes det frem flere aspekter ved politirollen. For eksempel at ansatte i politirollen kan bli beordret til å utføre oppgaver de egentlig ikke ønsker å utføre. I undersøkelsen kommer det frem at 24,2 % av de spurte i stor grad opplever dette som belastende og at 41,2 % i noen grad anga dette som belastende, totalt 65,3 %. Det vises videre til at 29,2 % mente dette i mindre grad var belastende, mens bare 3,2 % oppga at det ikke var belastende i det hele tatt å utføre oppgaver som man egentlig ikke ønsket å utføre. (Wathne, Finstad et al. 2008) Resultatene av rapporten kan tyde på at det kan oppleves som belastende å utføre oppgaver som man egentlig ikke ønsker å utføre. Likevel vil dette være noen deler av arbeidet som kan være vanskelig å unngå i politiet, og vil kunne være en del av det som tilhører politirollen. I denne studien vil det ses nærmere på om kjønn kan ha eller få betydning i forhold til hvordan arbeidsoppgaver deles, eller hvordan de utføres i politiet. Kan det i denne henseende for eksempel tenkes at det vil være en fordel å dele arbeidsoppgaver på bakgrunn av kjønn, dersom man tenker seg at det vil kunne være ulike oppgaver som vil oppleves belastende for kvinner og menn? Om dette i så tilfelle skulle være en praksis som eksisterer på bakgrunn av forestillinger som kan knyttes til kjønn, er noe som kan være interessant å se nærmere på.

Denne rapporten peker også på ulike forhold som kan tenkes å bidra til å trekke inn eller skyve folk ut av polityrket. En av de nevnte kategoriske forholdene var; iboende forhold ved polityrket. Derav var opplevd mestring gjennom nok bemanning, nok trening og tilgjengelig utstyr, noe som kunne bidra til det å trekke inn i yrket. Omvendt som kunne bidra til å skyve ut, vises til å være opplevd mangel på mestring og stor grad av risiko og belastning på grunn av underbemanning, lite trening og lite tilgjengelig utstyr. Et annet forhold som ble nevnt i rapporten var; Ledelse og rammebetingelser. Her var det blant annet anerkjennelse, støttende tilbakemeldinger og god lønn som kunne trekke inn. I tillegg nevnes også arbeidstidsordninger som gir rom for å hente seg inn. Motsetningen til denne kategorien, var tilbakeholden og utydelig ledelse, dårlig lønn, og lite anerkjennelse av det som kunne bidra til å skyve ut. En annen faktor som også ble vist til å kunne medvirke til å skyve ut, var for lite restitusjon grunnet overtid og skiftarbeid. (Wathne, Finstad et al. 2008) Det var også andre faktorer som ble vist til i denne undersøkelsen, selv om jeg ikke har valgt å ta med alle her. Dette på grunn av at jeg så de som mindre relevant for fokuset i denne studien. Rapporten som er utarbeidet av Wathne og Finstad (2008), tyder det på at opplevd mestring vil være en

viktig faktor som vil kunne medvirke til at folk fortsetter i politiyrket. På en annen side kan opplevd mangel på mestring være en faktor som kan bidra til å skyve folk ut av yrket. Her vektlegges også opplevd grad av risiko og belastning, som noe som kan svinge i positiv og negativ retning. Hvordan risiko og belastning oppfattes, vil som det henvises til her, både kunne være avhengig og påvirkes av; trening, bemanning og tilgjengelig utstyr.

1.3 Oppgavens struktur

I denne oppgaven vil det ses nærmere på hvordan noen utvalgte kategorier av arbeidsoppgaver fordeles mellom de ansatte, og om kjønn kan få betydning eller legge føringer for praktiseringen av disse arbeidsoppgavene. Sammenlignet med tidligere oppgaver som er skrevet på feltet barnehage og politi, vil denne oppgaven dreie seg om hvordan delingen av arbeidsoppgaver skjer i disse to yrkene i lys av kjønn, hvordan kjønn kan få betydning for praktiseringen av arbeidsoppgaver. Det vil også ses nærmere på om fordelingen av arbeidsoppgaver kan ha en sammenheng med kjønn, og videre om kjønn kan spille en rolle i hvordan arbeidet utføres og deles.

Først vil det være et kapittel som tar for seg utdanning og arbeid, ved at det vil ses nærmere på yrkene i lys av det norske kunnskapssamfunnets fremvekst. I dette kapittelet vil også gis en kort presentasjon av politiet og barnehagen som institusjoner i samfunnet, samtidig som det også her vil gis en kort innføring i hvordan organiseringen av arbeidet skjer.

Deretter vil det følge et kapittel med en teoretisk gjennomgang av ulike teorier og begreper, deriblant kjønnsroller, kvinner i arbeid og et risikoperspektiv.

I metodedelen vil jeg gjøre rede for de valg som er blitt tatt gjennom forskningsprosessen og reflektere over fremgangsmåte som er brukt. I tillegg vil jeg også her presentere informantene i form av anonymiserte navn. Etske betraktninger rundt undersøkelsen vil også bli drøftet i denne delen.

Analysedelen som er delt inn i to hoveddeler, vil bestå av politiet som første hoveddel og barnehagen som andre hoveddel. I første hoveddel vil det ses nærmere på fire utvalgte inndelinger av arbeidsoppgaver i politiet. Disse arbeidsoppgavene er avgrenset til å være; avhør, ransaking, pågripelse og oppdrag som dreier seg om rus og psykiatri. I andre hoveddel

som omhandler barnehagen, vil det ses nærmere på tre utvalgte kategorier av arbeidsoppgaver som er avgrenset til; renhold og kjøkken, oppgaver sammen med barna og det å skifte bleie.

I en oppsummerende avslutningen vil jeg ta for meg hovedpoengene og drøfte hva som kom frem av betydning i denne studien. Til slutt vil yrkene ses opp mot hverandre i en sammenligning om hvorvidt kjønn har eller får betydning for deling og utførelse av arbeid.

2 Yrkene, Utdanning og Arbeid

Det norske samfunnet kan defineres som et kunnskapsbasert servicesamfunn der kunnskap og kompetanse blir spesielt viktig for økonomisk og kulturell utvikling. Utdanningssystemet har for eksempel blitt mer omfattende i det norske samfunnet gjennom samfunnsutviklingen som har funnet sted de siste 50 årene. Å satse på utdanning innebærer store offentlige bevilgninger, likevel er det en bred politisk oppslutning om at dette er et viktig satsingsområde. Begrunnelsene for å ekspandere utdanningssystemet er flere. Utbygging av utdanningssystemet vil for det første tenkes å bidra til å redusere sosial ulikhet ved at alle får like muligheter til utdanning, noe som igjen kan bidra til rettferdighet og demokrati.

Utdanningen har for det andre betydning for personlig utvikling og at barn og unge skal kunne sosialiseres til å bli gode samfunnsborgere. For det tredje har lik rett til utdanning også blitt hevdet å være en forutsetning for økonomisk vekst, fordi det vil kreve at man vil utnytte befolkningens evner til det fulle. Utdanningen har videre blitt en viktig forutsetning for å lykkes i samfunnet. (Frønes and Kjølsvold 2005) For å jobbe i politiet og barnehage kreves det høyere utdanning noe som vil samsvare med ideen om det kunnskapsbaserte samfunnet, da yrkenes utdanning har innrettet seg til å bli mer kunnskapsorientert og omfattende med årene.

2.1 Sammenhenger mellom utdanning og arbeid

Det vil være rimelig å hevde at det norske samfunnet har gått gjennom en utvikling i retning av å bli et kunnskapsorientert samfunn. Regjeringen har sett på kunnskap som et viktig satsingsområde, og gjøre det også i dag. Ulike yrkesutdanninger har for eksempel løftet seg i kvalitet og kunnskapsinnhold, og utdanningen til politiet og barnehagen er intet unntak.

Bakgrunnen for denne utviklingen kan tenkes å være de mange moderniseringsprosessene som samfunnet har gjennomgått de siste tiår, da hovedsakelig med tanke på den raske teknologisk utvikling som har skjedd.

Den teknologisk utviklingen vektlegges i alle fall ofte av den funksjonalistiske tradisjonen når ekspansjonen av utdanningssystemets skal forklares, fordi avansert teknologi gjør at det stadig blir flere viktige og vanskelige jobber som krever høyt utdannet arbeidskraft.

Utdanningssystemet må derfor ekspanderes for å kunne klare å skaffe en tilstrekkelig mengde høyt utdannet arbeidskraft. Utdanningen vil i form av skole eller høyere utdanning formidle kunnskap, men også verdier og holdninger. Pensumet og innholdet i opplæringen vil samtidig kunne formidle forestillinger og tenkemåter som igjen kan ha makt av å påvirke menneskers oppfatninger. I den høyere utdanningen vektlegges idealer som fornuft, rasjonalitet og kritisk tenkning. (Frønes and Kjølrsrød 2005) Disse idealene er noe som også vektlegges i utdanningen til politiet og barnehagen. Norge er for eksempel det landet i europa som har lengst utdannelse for å bli politi, da utdannelsen på politihøgskolen er en tre-årig bachelor grad (NOU 2013: 9 nr. 17.2.1-17.2.).

Talcott Parson som befinner seg innenfor den funksjonalistiske tradisjonen mener imidlertid at den viktigste drivkraften bak ekspansjonen av utdanningssystemet ikke kun er at man skal tilegne seg spesifikke ferdigheter som det er behov for i arbeidsmarkedet. Selv om Parson også mener at personer lærer ferdigheter til bruk i arbeidslivet i utdanningssystemet, mener Parson at utdanningen er viktig fordi den fremmer holdninger og verdier som er nødvendig i det moderne samfunnet. Begrunnelsene for utdanningssystemets ekspansjon vil altså kunne dreier seg om at det er behov for å utvikle gunstige holdninger og verdier som er i samsvar med samfunnets grunnleggende verdier og normer, da det videre er ønskelig at disse ivaretas. (Frønes and Kjølrsrød 2005) Det er med andre ord blitt viktigere å reflektere over arbeidet og handle i tråd med verdier og normer som samfunnet verdsetter. Det at samfunnet har endret seg har også gjort det mer komplekst, som igjen kan bidra til nye problemstillinger og utfordringer som for eksempel kan tenkes å kreve mer refleksjon og ettertanke. I dag er også det norske samfunnet blitt mer innrettet på å imøtekomme idealet om et likestilt samfunn, både i forhold til kjønn og etnisitet. Dette er noe som også vil kunne påvirke hvordan resten av samfunnet agerer.

I strid med den funksjonalistiske tankegangen har konfliktteoretikere imidlertid hevdet at det man lærer på skolen ikke er nødvendig for å mestre den jobben man senere får, da mange kan tenkes å kunne bli overkvalifiserte eller feilkvalifiserte til den jobben de får. I tillegg har konfliktteoretiker hatt et alternativt syn om at utdanning ikke primært vil være et middel for å oppnå kunnskap, men heller et middel for å få adgang til stillinger. (Frønes and Kjølrsrød 2005) Da utdanningen har blitt mer omfattende og mer utbredt i form av at det nå stilles større

krav til utdanning i arbeidsmarkedet, vil man være mer avhengig av utdannelse for å kunne skaffe seg arbeid. Derfor kan man også si at utdanningen både har blitt mer kunnskapsorientert, samtidig som den også veier tyngre, da det vil stilles større krav til utdanning i yrkene. Ergo er dokumentert kunnskap til yrket gjennom utdanning blitt høyere verdsatt og det som er blitt mer gjeldene i samfunnet.

Til tross for at den funksjonalistiske utdanningssosiologien stod sterkt på 1950- og 60-tallet kan de grunnleggende antagelsene i sosiologien gjenfinnes i dagens politiske debatt, for eksempel som at troen på utdanningssystemet kan ses på som nøkkelen til framtidig vekst og velstand. (Frønes and Kjølørød 2005) Både utdanningen til barnehagen og politiet har vokst og blitt mer omfattende og tillagt mer innhold. En vil kunne påstå at det har skjedd kunnskapsløft i utdanningene, som for eksempel vektlegger idealer om bevissthet og målrettet arbeid. Forbedringene av utdanningene tenkes å kunne bidra til større refleksjon omkring arbeidet, samtidig som utdanning skal sikre en form for kvalitet i arbeidet.

2.2 Barnehagens fremvekst som institusjon

I 1975 ble den første barnehageloven vedtatt i Norge, da i form av en offentlig ansvarsmobilisering for småbarns lærings- og omsorgsbehov. Målet med loven var å sikre gode utviklingsmuligheter og aktivitetsmuligheter i nær forståelse og samarbeid med barnets hjem, samt å stimulere kommunene til økt utbygging av barnehager. Tilrettelagt virksomhet for førskolebarn skulle fra da av kalles barnehage. På 1980-tallet ble det bygget flere barnehager og flere førskolelærere ble utdannet. Barne og familidepartementet som ble opprettet i 1991, har siden da hatt ansvaret for barnehagen inntil kunnskapsdepartementet overtok ansvaret i 2005. (Jensen and Kranmo 2010) Kunnskapsdepartementet har siden 2005 hatt ansvaret for landets barnehager og har det det også i dag, sammen med ansvaret for grunnskole, videregående opplæring, fagskoleutdanning, høyere utdanning og forskning. (Kunnskapsdepartementet 2014)

Barne og familidepartementet var opptatt av kvalitet, innhold og forskning, og å kunne sikre alle et tilbud. Videre ble det i 1995 utgitt lov om barnehager, og i 1996 kom en rammeplan for barnehagens roller og oppgaver. Hele tiden har det vært fokus på barnets behov for omsorg,

leke- og lærings muligheter. På samme tid har samfunnsperspektivet vært tydelig i forhold til å utjevne sosiale forskjeller og imøtekomme foreldrenes behov for tilsyn når de har vært på arbeid. (Jensen and Kranmo 2010) I 2005 kunngjorde regjeringen en lov om barnehager etter utarbeidelse av kunnskapsdepartementet, som fastsatte barnehagens formål og innhold. Dette var første gang barnehager i Norge fikk en bestemmelse om formål og innhold, og loven har siden da blitt endret og korrigert etter nyere politiske vedtak. (LOV-2005-06-17-64) I 2006 fulgte en forskrift i form av en rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver som barnehagene skulle bygge sin virksomhet på. (FOR-2006-03-01-266) Under regjeringen Stoltenberg kom barnehageløftet i 2006, som var et mål om full barnehagedekning innen utgangen av 2007 (Dokumentarkiv:2006). Barnehageutbyggingen fikk fart på seg som følge av barnehageløftet, og flere arbeidsplasser ble dermed skapt som en virkning av dette. I lys av dette ble det større behov for arbeidskraft i barnehagene, samtidig som en også ønsket å rekruttere menn til stillinger.

Utdanningsforbundet betrakter barnehagen som en del av det totale utdanningssystemet, selv om det er en frivillig del. Det henvises da til at barnhagen både er en uformell og formell læringsarena, og at kvaliteten i barnehagen i stor grad vil kunne være avhengig av førskolelærerne. Å anerkjenne barnehagen som en læringsarena vil innebære fokus på samfunnsmessige mål som toleranse og likeverd, respekt for ulikheter, likestilling mellom kjønnene, forenkling og brukermedvirkning. (Rapport 2004:1) Det vil være viktig med likestilling i barnehagen i forhold til a

Kompetansekravene til de som jobber i barnehagen har økt i form av at utdannelsen har blitt mer omfattende. Det vil være rimelig å si at barnehagen har gjennomgått et løft både med tanke på kunnskap og innhold, og i forhold til hvilken status yrket har i samfunnet sammenlignet med tidligere. I dag brukes det kjønnsnøytrale titler som førskolelærer eller barnehageassistent i omtale av personell, i motsetning til før da barnehagetante var et vanlig begrep som ble brukt i omtalen av de som jobbet i barnehagen. Dette kan ha en naturlig forklaring ved at det tidligere stort sett var kvinner som jobbet i barnehagen.

Fremtredene trekk ved dagens organisasjoner er utflating og forenkling av organisasjoner, som vil innebære at underordnede vil tilegges mer ansvar. I flatere organisasjoner vektlegges uformelle lederstiler og åpne kommunikasjonskanaler. (Schiefløe 2003) Barnehagen driftes ut ifra en flat organisasjonsstruktur der arbeidet organiseres i team. Det kan være interessant å se

nærmere på hvordan temaorganisering fungerer for å få en bedre forståelse av hvordan delingen av arbeidsoppgaver skjer.

2.2.1 Teamorganisering – en måte å jobbe på

En virksomheten kan driftes etter en modell som vekter teamorganisering. Det spesielle for denne modellen vil være at den har flatere struktur og mindre hierarki. Teamorganisering er imidlertid en organisasjonsform som har blitt mer vanlig i den vestlige verden i løpet av de siste 20 årene ifølge Allen og Hecht. Denne organisasjonsendringen har også forekommet hyppig i Norge, og det vil være rimelig å si at teamorganisering også her er blitt en svært utbredt driftsmodell. (Aasen 2012:29) I barnehagen jobbes det i team der de ansatte jobber i grupper på avdelinger og fordeler oppgaver seg imellom etter en uformell standard.

Teamorganisering kan ses på som oppgaveløsende systemer der menneskene som jobber i temaet skal prestere sammen, da ved at alle skal kunne bidra med sin egen kompetanse, dele sine erfaringer og kunnskaper slik at det skal komme teamet til gode. I tillegg vil teamet sammen være ansvarlige for resultatene. Teammedlemmer vil kunne sosialiseres inn i temaets arbeid, som videre vil tilsi at teamets autoritet har kontroll over arbeidet. I teamet vil det videre være viktig at medlemmene samordner sine aktiviteter til en hensikt om å nå et felles mål. Dette målet vil også være i tråd med organisasjonens mål, samtidig som teamarbeidet har blitt sett på som hensiktsmessig for å oppnå organisasjonens mål. Teamets felles mål vil i tillegg være noe annet enn summen av enkeltmedlemmenes mål. (Aasen 2012) For eksempel kan teamets mål være å levere best mulig kvalitet i form av et pedagogisk innhold for barna, eller at barna skal få frihet til å velge lek og delta på aktiviteter de selv ønsker. I dag vektet likestilling som en verdi som barnehagen skal etterleve gjennom innhold og praktisering, i forhold til at samfunnet tar sikte på å være et likestilt samfunn der likeverd er sentralt.

Karakteristikken for et effektivt team vil være at det i stor grad er basert på fellesskap gjennom samspill og samarbeid som vekter en felles forståelse av oppgavene og målene for virksomheten. Samtidig som kommunikasjonen også må være god mellom teammedlemmene, må medlemmene av teamet føle en gjensidig avhengighet av hverandre for å kunne utføre oppgavene og nå temaets mål. I teamet vil det være viktig å kartlegge og ha tillit til hverandres kompetanser, da det kan være et stort behov for koordinering. Det hevdes at mange arbeidsoppgaver rett og slett er blitt umulig for enkeltpersoner å utføre, fordi arbeidslivet er blitt mer komplekst og spesialisert. Teamarbeid vil handle om at man skal

prestere bedre sammen, fremfor å prestere bedre enkeltvis sammen med andre. Ideelt vil man forsøke å dele arbeids- og ansvarsoppgaver ut ifra hvilke kompetanser som finnes hos teammedlemmene, for slik å kunne få mest ut av de ressursene som teamet har til rådighet. (Aasen 2012) Det vil dermed kunne være viktig å kartlegge styrker hos de ansatte på temaet, slik at en kan yte på best mulig måte som et team.

Gjennom å forstå hvordan barnehagen er organisert, vil en kunne en få en bedre innsikt i hvilke mekanismer som inngår i delingen av arbeidsoppgaver. I denne sammenheng vil det videre kunne være viktig å forstå hvilke samhandlingsaktiviteter det jobbes ut ifra i et team.

Ansatte i bedrifter eller offentlige etater vil måtte innrette seg etter formelle rangordninger som brukes for å fordele makt og ansvar. Et organisasjonskart kan for eksempel vise hvilken plass de har i det formelle rangsystemet (Schiefløe 2003). I barnehagen kan man ha ulike rangordninger i form av at rang kan fordeles etter ansattes utdanning og at de har ulike stillinger i jobben. For eksempel kan man snakke om pedagogiske ledere, førskolelærere eller barnehageassistenter.

For utenom de formelle rangordningene kan det også eksistere uformelle rangordninger innad på en arbeidsplass. Uformelle rangordninger vil vanligvis ha sitt opphav i ulik fordeling av prestisje, som videre både vil kunne tildeles på grunnlag av tilskrevne eller ervervede posisjoner. (Schiefløe 2003) På arbeidsplassen kan det som nevnt eksistere uformelle rangordninger som vanligvis får sitt opphav i prestisje. Dette vil si at en for eksempel kan opparbeide seg en uformell status eller rang på bakgrunn av handlinger som innebærer prestisje i jobben eller blant kollegaer. For eksempel kan det være at en av de ansatte har fått tilskrevet en posisjon i kraft av at han eller hun er har tatt stor del i frilek sammen med barna eller for eksempel har en av de ansatte hatt stor suksess med en aktivitet med planlagt pedagogisk innhold. Videre har kanskje noen ervervet seg en posisjon av å være en person som tar på seg oppgaven med å se til at oppgaver og gjøremål blir utført i løpet av en dag. På denne måten får ansatte forskjellige roller eller posisjoner i et team, der de sammenlagt skal oppfylle og etterleve teamets mål. Kan det i denne sammenheng for eksempel tenkes at kjønn blir en av flere faktorer som spiller inn på hvordan uformelle posisjoner deles mellom de ansatte? Hvis en tenker seg at tradisjonelle kjønnsroller vil kunne påvirke arbeidsoppgaver, gitt at de er levende i arbeidslivet, vil dette kunne være tilfellet. Dette er imidlertid noe som jeg vil gå nærmere inn på senere i analysedelen, da det blant annet vil bli sett nærmere på hvordan kvinnelige ansatte kan ta på seg en ansvarsrolle i forhold til arbeidet.

2.3 Politiet som institusjon i samfunnet

Politiet vil kunne regnes for å være en samfunnsmessig institusjon som er konstitutiv for eksistensen av det moderne samfunnet. I tillegg vil politiet være ett offentlig organ som til daglig vil forvalte statens enerett på fysisk maktutøvelse. Det vil være rimelig å si at politiet henger sammen med samfunnets organisering. Norge vil regnes som et liberalt samfunn der alle individer er rettslige subjekter i samme grad, som vil si likhet for loven. Politiet har autoritet til å håndheve lov og rett i samfunnet, da dette er et offentlig anliggende. (Larsson, Myhrer et al. 2007) Politiet kan defineres som en normforvaltende instans som får sin fullmakt fra samfunnets overordnede myndighet. (Schiefløe 2003) Politifolk vil jobbe under grenen som kalles sikkerhetsbransjen. I utlysning til politiutdannelsen finner man: «politiets mål er å minske på kriminaliteten og øke tryggheten i samfunnet» (*Mer om sikkerhet - Politi: 2. avsnitt*).

I politiet finnes det flere gradsinndelinger som betegner graden til de ansatte. Den generelle tittuleringen som brukes i omtalen av politiansatte som er ute i tjeneste, er politibetjent eller tjenesteperson. Tidligere ble gjerne begreper som konstabel, politimann eller politikvinne brukt i omtale av de som jobbet i politiet. Begrepene politibetjent og tjenesteperson er det som formelt brukes i dag når en omtaler de som jobber i politiet, og har egenskap av å være kjønnsnøytrale begreper, til forskjell fra tidligere begreper som ble brukt.

2.3.1 Kvinner i politiet

Det å finne kvinner jobbende i politiet har ikke alltid vært en selvfølge og er vel noe som kan sies å ha endret seg gjennom årene. Først med kvinnene som startet å jobbe i politiet i 1958-59 var det at et likestillingsprinsipp ble lagt til grunn for deres ansettelse. Før den tid var det ytterst få kvinner som var ansatt i politietaten og de hadde som regel egne arbeidsoppgaver som man da mente var forbeholdt kvinner. Kvinnens arbeid i politiet var fra 1910-1958 knyttet til spesielle arbeidsoppgaver som etterforskning av sedelighetssaker, avhør av barn, transport, og fremstilling av kvinner i retten, da man mente at kvinner hadde bedre forutsetninger for å løse slike typer oppgaver. Ved at likestillingsprinsippet kom i 1958-59 ble det formelt like rettigheter ved lov for kvinner som ble ansatt i politiet. Kvinnens inntog i politiet var dog preget av motstand fra sine mannlige kollegaer. For eksempel ble det den gang hevdet på et landsmøte i norsk politiforbund at ansettelse av kvinnelig politi ikke ville

være av noe nevneverdig betydning for politiets effektivitet og gjøremål. (Jørgensen 2004) I dag kan en se tilbake å si at det har skjedd en endring på dette område i politietaten. Vi finner for eksempel både kvinnelige og mannlige politi jobbene i flere sjikt av etaten.

Kvinner utgjør cirka en fjerdedel av de politiutdannede i det norske politiet i dag. Andelen kvinner blant ledere med politiutdanning var 17% i 2011, som viser en økning sammenlignet med knappe 7 pst. i 2003. Ved politihøgskolen i 2012 var 42,2 % kvinner, som også viser en økning siden 2011 da kvinneandelen utgjorde 36% av studentene. (NOU 2013: 9 nr.17.2.1-17.2.2) Dette vitner om at det foregår en utvikling ved at flere kvinner søker seg til politihøgskolen og etter all formodning vil de gradvis kunne tilsettes i etaten.

Dersom en sammenligner med andre land i Europa, er norsk politi over gjennomsnittet med kvinneandel i politiet. Likevel er kvinneandelen lavere enn i Sverige, Nederland, Sveits, Storbritannia og for eksempel de baltiske landene. (NOU 2013: 9 nr.17.2.1-17.2.2) I denne studien vil imidlertid fokuset være på kvinner og menn som jobber i politiets ordenstjenesten. I denne sammenheng vil det gis en kort innføring i hva ordenstjenesten går ut på og hvordan det jobbes der.

2.3.2 Litt om ordenstjenesten

Ordenstjenesten er organisert i det som betegnes som et tredelt politidøgn, som kan deles inn i det som kalles tjenstesett eller sett. Politetets ordenstjeneste eller disjonstjeneste som det også kalles, er fordelt utover i fire vaktlag eller divisjoner. I hver av divisjonene vil det finnes en førstebetjent som er leder. Den som er førstebetjent kan ha diveres titler, for eksempel operasjonsleder eller innsatsleder. For å unngå at det vil være en politiløs tid mellom vaktskiftende, vil settene videre overlappes hverandre. Videre kan man i ordenstjenesten for eksempel kjøre i en uniformert eller sivil bilpatrolje eller gå fotpatrolje. I bil og forpatroljer vil enhetene som regel bestå av to personer.(Finstad 2013) I det empiriske materialet er det bare bil og fotpatrolje som nevnes i forbindelse med det operative politiarbeidet, og jeg har derfor valgt å kun nevne disse typer av patroljer, selv om det også finnes andre.

Andre enheter kan også delta i den genrelle ordenstjenesten, da de vil ha et spesielt ansvar for de oppgaver som krever kompetanse som de ulike spesialavdelingene innehar. For eksempel vil Trafikkseksjonene kunne ta seg av alvorlige trafikkulykker, mens Beredskapstroppen har et spesielt ansvar i forbindelse med oppdrag som krever bevæpning eller bruk av tåregass, såkalte skarpe oppdrag. I tillegg vil Utrykningsenheten (UEH) være en egen enhet som skal

bidra til å styrke den ordinære tjenesten, da de har spesialopplæring i å takle skarpe oppdrag, og vil bestitte kompetanse utover det den generelle divisjonstyrken har. UEH-mannskap vil likevel ikke besitte den samme faglige kompetansen som beredskapstroppene har, men de skal også være trent og kvalifisert til å kunne takle skarpe oppdrag. (Finstad 2013) Som det vil komme frem i analysedelen, vil innsatsleder kunne velge mellom å bruke UEH-mannskap og ordinære patruljestyker i prioriteringer som gjøres i forbindelse med hvem som skal sendes på de ulike oppdragene.

Ordensavdelingen er for øvrig der de aller fleste starter sitt arbeid i politiet og forblir noen år. Denne delen av politiarbeidet domineres for det meste av menn, men man kan også finne kvinner jobbene på ordensavdelingen. (Finstad 2013) Andelen kvinner er for øvrig noe som kan variere mellom ulike politistasjoner.

Hvis en ser bort fra divisjons- og vaktledere, finner man generelt yngre politifolk på ordensavdelingen. Dette vil si at det til dels vil være de yngre og minst erfarne som ivaretar den direkte menneskebehandlingen, noe som kan påvirke arbeidet. Årskaene kan være flere for at flere politifolk velger å forflytte seg etter noen år. En forklaring kan være at det er få muligheter til å avansere stilling- og lønnsvilkår her, noe som kan bidra til at man går over til administrativ innetjeneste. En annen forklaring kan være at man kan gå lei i tjensten og man derfor gjør det på grunn av arbeidslyst. En tredje forklaring kan være at skiftarbeidet oppleves som belastende og derfor går over til dagtjeneste i en annen avdeling. (Finstad 2013:106-107) Dette som Finstad (2013) peker på her som tilfellet i ordenstjenesten i Oslo, er noe jeg også får bekreftet av politibetjentene jeg intervjuet, da flere kunne underbygge den samme oppfatningen. Ordenstjenesten ser ut til å være en avdeling som har en tendens til gjennomtrekk av ansatte, da flere velger forflytning til andre deler av etaten etter de har jobbet der noen år.

Politihverdagen på orden vil være veldig variert og ikke bare bestå av å fange kriminelle og tyver, tvert imot handler det også om forbyggende arbeid. I tillegg vil politiet komme i berøring med sosiale problemer og hjelpetrengende personer. (Finstad 2013) Patruljestyken vil kort sagt innebære at politiet jobber operativt ute i gata.

Arbeidsdagen til de som jobber ute i det operative på orden kan variere ut fra oppdrag som dukker opp der og da som politiet må håndtere. I tillegg kan de også velge å utføre arbeidsoppgaver på eget initiativ dersom det er rom for det. De arbeidsoppgavene som utføres på eget initiativ er oppgaver politiet selv kan velge å gjøre når de ikke er ute på oppdrag og

som er etterspurt fra publikum, eller andre tjenester de må bistå med i samfunnet.

Arbeidsoppgaver som utføres på eget initiativ kan for eksempel være alt fra å kjøre på patrulje og være synlig for publikum, kunne stoppe og sjekke dersom noe mistenkelig observeres, utføre trafikk-kontroller eller besøke barnehager og skoler. (Finstad 2013) For å se om kjønn har betydning i fordeling av arbeidsoppgaver, vil det i denne første hoveddelen ses nærmere på fem utvalgte arbeidsoppgaver i politiet. Utgangspunktet vil være å se på hvordan oppgaver fordeles på bakgrunn av begrunnelsene som kommer frem hos informanten i mitt utvalg og om det kan ses i sammenheng med kjønn. Det vil også ses nærmere på hva som vektlegges som det sentrale for arbeidsoppgavenes utførelse.

3 Analytisk rammeverk

Bakgrunnen for min analyse er å se på hvordan kjønn kan få betydning i utførelse og deling av arbeidsoppgaver, noe som vil ses nærmere på i både politiet og barnehagen, da dette tar sikte på å være en sammenlignende studie av to yrker. Dermed kan det være nyttig å definere noen teoretiske begreper som kan være forklarende. I denne sammenheng vil det ses nærmere på hvordan arbeid kan ses i lys av kjønn. Videre vil det ses nærmere på hva som ligger i begrepene kjønn, identitet og kjønnsroller. Da kjønn noen ganger implisitt ser ut til å få betydning for delingen av arbeidsoppgaver, vil jeg sette fokus på et perspektiv av risiko for å forsøke å belyse hvordan dette arter seg i politietarbeidet. Først vil det gis en kort innføring i feministisk teori, da dette vil være et sentralt utgangspunkt for å se på arbeid i et kjønnsperspektiv.

3.1 Kjønn og Samfunn

Det å dele kjønn i kategoriene menn og kvinner har hatt betydning for hvordan samfunnet har blitt organisert og strukturert. Forskjeller mellom kjønn har til alle tider vært konstituerende for samfunn og noe som kan finnes igjen overalt i verden, dog i form av ulike sosiale og kulturelle konsekvenser. Kjønn kan være noe som er lett å ta for gitt i hverdagen ved at det ikke nødvendigvis er noe som en tenker særlig over i møte med samfunnsmessige organiseringer som kan ha kjønne inndelinger, for eksempel toaletter eller organisering av idrett. (Lorentzen, Bondevik et al. 2006) Å si at kjønn er gitt ut ifra biologien vil være en biologisk reduksjonisme fordi man dermed overser betydningen av sosial organisering og kultur. I stedet kan man ta utgangspunkt i å se på kjønn som noe sosialt konstruert, i form av en samfunnsskapt kategori, da dette vil kunne være en mer fruktbar tilnærming for å studere kjønn.

3.1.1 Hva er feministisk teori?

Det vil være rimelig å si at det er oppslutning rundt det at den feministiske teorien deler normative og politiske mål som kan spores tilbake til historien som kan ledes ut av kvinnebevegelsen som kjempet for like rettigheter. Feministiske tilnærminger kan sies å ta

sikte på å kritisere relasjoner av makt og dominasjon som undertrykker kvinner, for å videre søke å kunne frigjøre kvinner fra disse relasjonene. (Joas and Knöbl 2009) Noe annet som er felles for feministisk tenkning, er at den kritiserer begreper og tankeganger som er iboende mannlige. Den feministiske tenkningen kan sies å ta sikte på å avmystifisere tankeganger som legitimerer undertrykkelse av kvinner. (Lykke 2008) For eksempel kan en slik tankegang være at kvinner ikke har like store muligheter til å jobbe på lik linje med menn i arbeidslivet, eller at kvinnelige arbeidstakere ikke er like mye verd som de mannlige.

I skrivingen av feministisk historie er det spesielt et synspunkt som dominerer i stor grad, dette synspunktet tar sikte på å definere feminisme som en aktiv lidenskap som skal forandre kvinners posisjon i samfunnet. Videre slutter dette synspunktet seg til at feminisme er en sosial bevegelse som kjemper for at kvinners sosiale posisjon skal endres i samfunnet. Feminisme vil også her kunne defineres som en politisk bevegelse som kjemper for kvinners rettigheter. (Oakley and Mitchell 1986) Selv om dette vil være en generell gjennomgang av hva feministisk teori går ut på, vil det finnes flere ulike tilnærminger i form av begreper og teorier som benyttes innen feministisk forskning.

3.1.2 Kjønnssrollebegrepet i feministisk teori

Kjønnssrollebegrepet som Parson introduserte i sin funksjonalistiske teori, har senere blitt videreutviklet i feministisk teori. I Feministisk teori har begrepet blitt fremsatt i en ny kontekst og sammenheng der det har fått en annen betydning og mening. Begrepet er i den nye forstand brukt for å kunne avmystifisere kjønnsforskjeller og fikk videre stor betydning i måten å tenke omkring kjønn på. Det med at en rolle kan forstås som noe en kan velge å gå inn i og på samme måte noe man kan gå ut av, kan være noe som syntes å bli karakteristisk for den nye betydningen av kjønnssrollebegrepet i feministisk teori. Normer, forventinger og posisjoner ble videre knyttet opp mot kjønnsrollen og videre kunne man se på den gjennom at den var noe som var blitt sosialt konstruert. Da man tenkte at kjønnsroller var noe som var samfunnsskapt og dermed noe som var foranderlig, ble begrepet et redskap som kunne være fruktbart å anvende, da man ønsket å avmystifisere dominerende kjønnsstrukturer. (Widerberg 2000) Kjønnssrollebegrepet kan i denne oppgaven brukes som et analytisk begrep for å avdekke om det finnes noen sammenhenger mellom arbeidspraktisering og kjønn. I denne oppgaven vil kjønnssrollebegrepet kunne fungere som et redskap for å belyse kjønnsaspekter ved arbeidets inndelinger.

3.2 Arbeid i et kjønnsperspektiv

En historisk humorstandard som har blitt knyttet til kvinner vil kunne ha egenskap av å konstituere den feminine kjønnsrollen. Det kan ligge forventinger om at kvinner skal besitte visse ferdighetene som at de er flinkere til husmorsoppgaver eller at det ligger mer naturlig for de å ta på seg slike typer oppgaver. Forbindelsen mellom arbeid og familie, er noe kjønnsforskning har vektlagt som et viktig fenomen å studere i forbindelse med arbeid og kjønn. Underliggende kvinneidealer som bygger på forståelsen om at kvinner skal ta på seg tradisjonelle oppgaver som rengjøring og omsorg, kan fortsatt henge igjen og kunne påvirke hva vi tenker om kvinners oppgaver. (Lorentzen, Bondevik et al. 2006) Ferdighetene som kvinner tidligere lærte i husholdet fremstod lett som usynlige, og ble ofte undervurdert når de skulle utføres i arbeidslivet. Ferdighetene kunne gjerne regnes for å være naturlige i form av at kvinnen hadde de i seg, og var en del av det å være kvinne. (Littlewood 2004)

Tidligere sosiologiske teorier har sett på arbeid gjennom en funksjonalistisk deling, der kvinnen har sin funksjon i hjemmet som er den private sfæren, og menn i den offentlige sfæren som dreier seg om betalt arbeid. Disse teoriene var fremtredende i det industrialistiske samfunnet. Innen marxismen har arbeid for eksempel blitt definert i to ulike kategorier, reproduktivt og produktivt arbeid. Det reproduktive var det ubetalte arbeidet som fant sted i den private sfæren, som var hjemmet, og det produktive arbeidet ville defineres som det betalte arbeidet i den offentlige sfæren. Det vanlige var å finne kvinnen i hjemmet med ansvar for husholdet og omsorgen for barna, mens mannen stod for de økonomiske inntektene til familien, gjennom å delta i det produktive arbeidet som var ute i samfunnet i den offentlige sfæren. I sosiologiske funksjonalistiske teorier, som var dominerende etter andre verdenskrig, ble det tatt utgangspunkt i at kvinner og menn hadde ulike funksjoner de skulle fylle i samfunnet. Kvinner hadde sin funksjon i hjemmet og menn ute i det økonomiske arbeidet. Denne sosiologiske modellen ble sett på som funksjonell for de moderne industrialiserte samfunnene. (Littlewood 2004) Funksjonalistiske tankeganger tar for gitt at kjønn har ulike egenskaper og ferdigheter, og at de i kraft av dette har ulike funksjoner de skal ivareta i samfunnet. Dermed vil de bidra til å skape ideologier om hvordan en forstår kjønn, samtidig som de vil legge føringer for kjønn.

I mange førindustrialiserte samfunn hadde barn, kvinner og menn alle ansvaret for arbeidet i hjemmet, da de produserte og jobbet for å få husholdet til å gå rundt sammen. Den industrielle revolusjonen er for mange merket som å være et skille fra det før-industrielle systemet på hushold, og det familie produserte. I det industrialiserte samfunnet kunne kvinner også skaffe

seg økonomisk arbeid ved å søke seg jobb til fabrikker, likevel kunne kvinnelig arbeidskraft lett bli sett på som billig og mindre verdt enn mannlig arbeidskraft. (Littlewood 2004)

3.2.1 Kvinner i det økonomiske arbeidslivet

Kvinner har som vist tidligere, ikke alltid hatt en naturlig plass i det økonomiske arbeidslivet. En teori om at kvinner er en reservearbeidskraft tar utgangspunkt i å se på kvinner som en gruppe som tas inn som reserver dersom det er mangel på mannlig arbeidskraft. Denne prosessen hevdes å finne sted under høykonjekturer, men om det skulle bli dårligere tider vil kvinnen lokkes tilbake til hjemmet. For øvrig har det vist seg at den kvinnelige sysselsettingen har økt i høykonjekturer når økonomien har forandret seg til mer tjeneste og serviceinnretning. Den kvinnelige arbeidskraften har derfor økt mest i regioner der kvinner tidligere ikke har vært en del av arbeidskraften som en følge av vekst innen den offentlige sektoren. Tilføyning av offentlig industri har også vært en bidragsyter til å rekruttere kvinner. Når det er sagt er det likevel mye som trosser teorien om at kvinner er en reservearbeidskraft. Et eksempel som illustrerer dette er at kvinner bare har fortsatt å øke sin deltagelse i arbeidslivet, også i de regionene som har blitt rammet av industrikriser. Noe av forklaringen til dette, hevdes å være at menn og kvinner arbeider på ulike delområder på arbeidsmarkedet, der kvinnen blir en ideell arbeidskraft innen visse arbeidsområder som helse, omsorg og service. Dermed blir kvinner heller ikke rammet av industrikriser, i form av at arbeidsplasser legges ned. (Acker and Holter 1992) Arbeidsmarkedet har endret seg som en følge av at det norske samfunnet har gått fra et industrielt samfunn til å bli et moderne kunnskaps og informasjonssamfunn. Nå finner vi menn og kvinner jobbene i stort sett alle yrker i samfunnet og samfunnet har endret seg med at det stadig har blitt mer orientert mot å fremme likestilling mellom menn og kvinner. Like rettigheter for menn og kvinner har ikke alltid vært en selvfølge i arbeidslivet og er noe som har vokst frem gjennom samfunnets utvikling, og kvinners kamp for likestilling. I dag er det for eksempel ønskelig å rekruttere menn og kvinner til yrker som fortsatt ikke har en jevn balanse av begge kjønn.

Opp igjennom historien har menn og kvinner hatt ulike arenaer som de har handlet innenfor. Det er også tidligere blitt hevdet at kvinners arbeid var mer avgrenset og mindre økonomisk viktig enn menns, noe som bidrar til å understreke kvinners sosiale og politiske underordning i et patriarkalsk regime. (Solheim 2007) Ved å tenke ut ifra et ideal om at det er jobben som skaper personen, ikke kjønn som skaper jobben, vil arbeid være noe som er kjønnsnøytralt

og ikke noe som gjøres på bakgrunn av kjønn. (Kvande 2007) Tenkning og kunnskap kan for eksempel ses på som noe som er hevet over det ene kjønn som noe universelt. Det er med andre ord ikke kjønn som legger føringer på hvilken kunnskap en besitter, men vil være noe som ikke på forhånd er avgjort.

3.2.2 Kjønnsideidentitet

Identitet kan forstås som noe kontinuerlig og vedvarende og vil være et begrep som skal forsøke å si noe om hvem en person er. Identitet vil referere til et bestemt innhold som er bevisst for personene det gjelder, noe personen velger eller bevisst prøver å få til. En kan definere kjønnsideidentitet som noe som vil vise hvilket kjønn en tilhører og hvilken type maskulinitet og feminitet man identifiserer seg med eller en tar avstand fra i ulike situasjoner. Gjenkjennelighet og stabilitet vil være nøkkelord til identitetsbegrepet. Likevel trenger det ikke å være statisk og gitt en gang for alle, men kan inneholde indre motsetninger og ambivalens. (Lorentzen, Bondevik et al. 2006) Kulturell og filosofisk tenkning har hatt stor innvirkning på hvordan en tenker om kjønn med hvordan den har understreket identitetens skjørhet, ved at det ses på alle dens kategorier som å være noe flytende fremfor å være noe fast bestemt. Queer-teorien har for eksempel kritisert den kulturelle begrensningen med å innføre et begrep om heteronormative-aktiviteter som legger føringer på ens identitet. Karakteristisk for den heteronormative tenkemåten er at den tar utgangspunkt i å definere kjønn ut fra en sannhet som den selv tar for gitt som naturlig. En kan for eksempel ut ifra dette snakke om hetero-normative aktiviteter som legger begrensninger for den sosiale utfoldelsen med at den presser mennesker inn i faste identiteter innenfor kjønnets binære filer. (Connell 2009) Heteronormative tenkemåter vil kunne være en måte å inndele den maskuline rollen, som den mannlige, og for eksempel videre se den feminine rollen som den kvinnelige. (Lorentzen, Bondevik et al. 2006) Heteronormative tenkemåter kan for eksempel komme i fare for å usynlig-gjøre andre kjønnsdiskurser med å være den som er den som definerer kjønnstanken. Dette kan den gjøre fordi den tar for gitt at det eksisterer kun en sannhet om kjønn, noe som gjør at andre sannheter blir tildekket av at dette er den ene og riktige. (Connell 2009)

3.3 Et risikoperspektiv i politiet

Det moderne samfunnet er opptatt av risiko og vi søker kontinuerlig å jobbe for å kunne forbedre oss med tanke på de farene som kan true sikkerheten og tryggheten i samfunnet. Det vil ikke bare være varierende sikkerhet gjennom å kun ta sikte på en objektiv reduksjon av risiko og økt sikkerhet som må vektlegges. I stedet må man også se på følelsen og opplevelsen av sikkerhet blant mennesker som like viktig og noen ganger som det mest viktige objektive målet. Det at mennesker bekymrer seg for risiko kan være en alvorlig risiko i seg selv. (Gurneriussen 2012) Å jobbe i ordenstjenesten i politiet vil innebære en form for risiko for de politiansatte da de jobber ute i det offentlige rom for å opprettholde og skal bidra til sikkerhet i samfunnet. Det kan være ulike grader av risiko som man i tjenesten kan komme ut for og det vil også blant de politiansatte være ulike opplevelser av risiko. For eksempel kan noen oppleve en situasjon mer truende enn en annen som ikke synes den samme situasjonen vil innebære noe nevneverdig grad av risiko. Videre kan det å vurdere andres sikkerhet med tanke på å ikke utsette kollegaer for risiko, være noe som vil kunne vurderes ulikt mellom politibetjenter. Hvordan risiko vurderes av operasjonsledere vil også være noe som må tas med i betraktning i forhold til hvordan for eksempel oppdragsfordeling mellom patruljene deles. I måten å vurdere og oppleve risiko kan kjønn implisitt få betydning i enkelte tilfeller. Dette er noe som jeg vil komme tilbake med hensyn til risikoperspektiver og konkretisere nærmere betydning i form av eksempler.

3.3.1 Hva er risiko?

Risiko sies å være en sannsynlighet eller en konsekvens av en bivirkning. Omfanget og alvorlighetsgraden av risiko, er noe en kan forsøke å beregne ut ifra kjent sannsynlighet og kunnskap. Man kan prøve å kontrollere risiko ut ifra kunnskap og teknologi som foreligger om den fra før. Konsekvenser av den økende kompleksitet av risiko kan føre til ugjennomsiktighet og forvirring. Fare vil kunne defineres som en trussel som er uavhengig av våre valg og handlinger. Uansett hvor mye en forsikrer seg mot noe, kan det være en fare for at en hendelse likevel vil inntreffe. På denne måten kan en ikke alltid forhindre at en fare inntreffer, selv om en iverksetter tiltak som skal kunne forhindre og forsikre seg mot den aktuelle faren. Ved å bringe sammen oppfatningen av fare og kunnskap kan man forsøke å kartlegge denne faren og slik prøve å beregne risiko. Man kan definere risiko som et produkt av sannsynlighet og ut fra konsekvens i omfang og alvorlighetsgraden av en bivirkning. Risikoer som man er bevisste over, kan sies å være en kjent sannsynlighet om at en fare kan

inntreffe. (Lupton 1999) I risikovurderinger vil det være kjente sannsynligheter en vil ta forbehold i, ettersom en ikke vil kunne ha kunnskap eller kjenne til ukjente sannsynlighet som er skjulte før de dukker opp. Ukjente sannsynligheter vil kunne være deler av en situasjon som er skjult og som for eksempel kan åpenbare seg å komme overraskende og uventet på politibetjentene. Som jeg vil gå inn på senere opererer politifolk ut ifra verstefalls teorien for å forberede seg, men det kan likevel være uforutsette ting som kan dukke opp.

I en publikasjon i regi av politidirektoratet, er det utformet en rapport som heter strategisk analyse – kunnskap for å lede. Denne rapporten tar sikte på å styrke bevisstheten og kunnskapen rundt strategisk analyser som gjøres i politietaten. Det understrekes her at strategisk analyse utgjør en viktig del av kunnskapsstyrt politivirksomhet, og rapporten legger vekt på å oppfordre til strategisk tenkning, at det enkelte politidistrikt har analyseenheter og at særskilte analyseenheter utvikles. Det ses i denne rapporten nærmere på hva strategisk analyse er, hvordan de utarbeides og hvordan de brukes. Det pekes også på at for å kunne gjøre en strategisk analyse av en foreliggende situasjon, vil det være viktig å ha mest mulig kunnskap om kriminaliteten før de utarbeider en strategi. De operative analysene vil være hendelsesstyrte, og retter seg mot konkrete objekter. (Bauck and Politidirektoratet 2004) I rapporten belyses det blant annet hvor viktig analysearbeid i politiet er og at dette vil være en viktig del av det å forebygge og kartlegge risiko i yrket. I forhold til hvordan arbeidsoppgaver fordeles, vil en strategisk analyse sies å kunne være et påvirkende og avgjørende element i hvordan beslutninger rundt dette tas. Videre henvises det til kunnskap som en viktig forutsetning for å kunne ta gode avgjørelser. Slik jeg tolker det vil det være viktig for operasjonsledere å ta avgjørelser på bakgrunn av det de vurderer som riktig ut ifra sin kunnskap og analytiske tilnærming av hva som vil være en fornuftig avgjørelse i den enkelte situasjonen. I denne analytiske tilnærmingen vil det også være en risikovurdering som gjøres i forhold til hva en situasjon vil kreve av styrker eller patruljer. Slik vil en operasjonsleder kunne velge å strategisk sende en patrulje som han eller hun vet vil ha gode sjanser til å utføre oppdraget. Denne avgjørelsen kan baseres på operasjonsleders kunnskap og vurdering av situasjonen, og videre hvilken kunnskap operasjonsleder har om patruljens forutsetninger i form av styrker eller svakheter. Her kan det for eksempel være at sikkerhetsmessige hensyn blir liggende til grunn for at en patrulje blir prioritert over en annen. Dersom operasjonsleder for eksempel vurderer en situasjon som fysisk krevende, kan han eller hun strategisk velge en patrulje som innehar størst grad av fysisk styrke. På den annen side vil det kunne være situasjoner som krever andre kvaliteter eller ressurser, som for eksempel kan det være nyttig å

sende en patrulje som kan ha gode forutsetninger for å kommunisere godt med familier om det eksempelvis skulle dreie seg om en familievold. I så tilfelle ville det kunne være mer strategisk å velge en patrulje med en kvinne og en mann som kanskje har mulighet for å oppnå en bedre dialog i en slik situasjon. Dette er noe jeg vil komme mer inn på senere i analysedelen. Kort oppsummert vil operasjonsleder vurdere å gjøre beslutninger om hvor patruljer skal sendes ut ifra den kunnskapen som foreligger og av tilgjengelig informasjon forut hendelsen det dreier seg om. Her vil det kunne være fornuftig for operasjonsleder å ta strategiske valg ut ifra hva som kan være mest hensiktsmessig for den gitte situasjonen som foreligger, og slik velge ut passende patruljer til oppdrag. Implisitt kan kjønn få betydning i enkelt avgjørelser dersom det vil være en fordel for politiarbeidet, dette er noe jeg vil belyse nærmere i gjennomgangen av de utvalgte arbeidsoppgavene.

3.3.2 Den rasjonelle og kalkulerende aktøren

Ideen om refleksivitet legger selv frem et forslag om en rasjonell og kalkulerende aktør. Denne aktøren blir fremstilt som en velgende aktør, som rasjonelt kan velge blant forskjellige perspektiver på risiko, som er lagt frem av ekspertsystemer. (Lupton 1999) Refleksivitet i denne henseende vil si at aktøren vil se frem og tilbake på situasjonen gjennom ulike perspektiver på risiko. I denne sammenheng kan man for eksempel tenke seg at man kan bevege seg innenfor ulike logikker innen risikotenkning. I politiet vil en kunne stå ovenfor komplekse risikoer som vil si at det er flere typer risiko man vil kunne stå ovenfor og dermed måtte prøve å ta hensyn til. For eksempel kan det være en risiko for politibetjentenes egen sikkerhet, samtidig som det kan være en risiko for suksess i gjennomføringen av oppdraget om hvorvidt de er i stand til å gjennomføre det. På den annen side kan det også være hensyn som må tas i forhold til effektivitet av hva som vil være fornuftig valg av patrulje, i forhold til senere politiarbeid som kan dukke opp etter den forestående situasjonen. Ineffektivitet kan for eksempel være et problem dersom det senere skulle dukke opp flere oppdrag som krever patruljestyrker. Slik vil en kunne si at det vil være en balansegang mellom å tenke strategi og risiko av hva som til enhver tid vil være fornuftige valg, basert på de vurderinger som gjøres ut ifra forholdene det måtte dreie seg om.

Istedenfor å snakke om «risikostyring» kan man også snakke om samstyring. Risikostyring er mye mer enn en teknisk analytisk praksis, da det også vil omfatte betydelige verdier og idealer, ikke minst idealer som ansvarlighet og ansvar. (Power 2004) De som jobber i politiet

vil ha et ansvar for å forsøke å utføre jobben på best mulig måte. I tillegg vil operasjonsledere som sender ut patruljer sitte med en form for ansvarlighet ovenfor de ansattes sikkerhet. Operasjonsledere vil i så henseende være ansvarlig for de ansattes sikkerhet og vil på dette grunnlaget prøve å forutse og redusere risiko i oppdraget ut fra den kunnskapen han eller hun innehar på forhånd. Her kan kjønn implisitt spille en rolle dersom fysisk styrke vil kunne være en faktor som må tas med i beregningen i hvem som vil egne seg til et oppdrag. Ettersom menn i større grad enn kvinner vil være de som i størst omfang innehar den fysiske styrken, vil de være de som først og fremst blir valgt til slike oppdrag. Det vil også kunne være andre faktorer som kan knyttes opp mot kjønn, og videre ha egenskap av å implisitt kunne påvirke hvem som vil være fornuftig å sende til spesifikke oppdrag. For eksempel der en vet at et oppdrag kan løses bedre kommunikasjonsmessig dersom en ser at en mannlig og en kvinnelig betjent vil kunne ha bedre suksess i avhør og håndtering av en gitt situasjon, vil det være fornuftig å velge en slike patrulje med både en mann og en kvinne. Dette er noe som jeg vil komme nærmere inn på senere.

I politiet vil det altså kunne være snakk om komplekse risikoer når innsatsleder eller operasjonsleder skal velge ut hvem som skal ta seg av de ulike oppdragene. Det kan være et sammensatt bilde av den situasjonen politiet skal inn i, som tilsier at det vil kunne være flere faktorer som må tas hensyn til i vurderingen rundt grad av risiko. De som sender ut oppdrag vil også måtte vurdere hvem som best kan egne seg på de ulike oppdragene ut ifra hvilke patruljer de har til rådighet og utifra hvilket oppdrag som skal betjenes.

Operasjonsleder vil altså stå ovenfor en risikovurdering ut ifra hvilken informasjon som finnes forut for den situasjonen det gjelder.

Power peker på en standardisering av risikostyringsprosesser som en kobling mellom risikostyring og strategiske mål (Power 2004). I politiet kan man for eksempel tenke på standardisering av risikostyring i forhold til å sende patruljer på oppdrag, da det strategisk målet vil kunne være å forebygge fare og sikre best mulig oppdragsløsning med de ressurser som er til rådighet til enhver tid. Politiet kan også forsøke å arbeide ut ifra et mål om å kvalitetssikre arbeidet med den forhåndskunnskapen de kan ha i form av erfaring, av hva som vil fungere best. Kjønn kan for eksempel spille en rolle i hvordan man deler avhør, da det for eksempel hevdes at menn og kvinner kan ha ulike arenaer de kan prestere på i avhørssituasjoner.

Operasjonell risiko kan ses på som et avgrenset objekt som kan trues av utilstrekkelige eller sviktende interne prosesser, som da vil være mennesker og systemer. Videre kan den operasjonelle risikoen også trues av eksterne hendelser. (Power 2004) I politiet vil det være viktig å kartlegge risiko ut ifra kunnskap som foreligger forut den situasjonen det gjelder, gitt at det finnes kunnskap forut en hendelse. For eksempel kan det også oppstå situasjoner plutselig, der og da som en ikke kan forberede seg på i forkant, fordi det ikke vil være mulig å forutsi og forberede seg på alle situasjoner. Hvis politiet for eksempel skulle befinne seg ute på patrulje og det skulle oppstå en slik uforutsett situasjon, vil de måtte handle der og da med de midler de har til rådighet, uten noe videre risikovurdering. Ergo vil det ikke alltid være mulig å kalkulere risiko på forhånd og ta forbehold for alle situasjoner.

3.3.3 Typer av kunnskap

Ekspertkunnskaper vil kunne defineres som kunnskap man kan tilegne seg gjennom faglig utdanning eller erfaringer i yrket. Man kan for eksempel besitte ekspertkunnskap i form av utdanning, eller man kan besitte kunnskap i form av subjektiv erfart kunnskap som for eksempel kan tilegnes i form av yrkeserfaring. Ekspertkunnskap vil for eksempel kunne være viktig for hvordan en vurderer og tolker en situasjon. I vurderingen av risiko vil man forsøke å predikere hva konsekvensene og omfanget vil være dersom den aktuelle hendelsen skulle inntreffe. (Lupton 1999) På bakgrunn av informasjonen som finnes forut en situasjon og ekspertkunnskapen som betjenten besitter, kan det gjøres forsøk på å beregne risiko. I politiet vil det kunne være situasjoner der det vil være usikkerhet om hvorvidt en hendelse vil inntreffe eller ikke, eller om et oppdrag lett vil la seg løse uten noe videre komplikasjoner. Dette er en vurdering politiet må gjøre, og som nevnt vil vurderinger i politiarbeidet gå mye på skjønn hos den enkelte betjent, selv om overordnede prinsipper gjelder. Man kan forsøke å kalkulere hvilke risikoer som kan oppstå ut ifra en subjektiv og en objektiv ekspertkunnskap.

Innsatsleder og operasjonsledere som er de som sender ut patruljer og videre de som også avgjør hvem av patruljene som skal dra hvor til enhver tid. I noen tilfeller kan slike avgjørelser legitimeres som rasjonelle ut ifra at de gjøres på bakgrunn av et risikoperspektiv. Videre hevder de at det vil være nødvendig å ta hensyn til risikoen som foreligger på det spesifikke oppdraget og handle deretter. Risikoen for de ansattes sikkerhet er for eksempel noe som må tas hensyn til i slike beslutninger.

4 Metode

I denne delen vil det bli gjort rede for hvilke valg som ble tatt underveis i forskningsprosessen og hvilke utfordringer som kunne dukke opp underveis i arbeidet. I denne delen vil også gå inn på etiske betraktninger rundt studien. I tillegg vil jeg forsøke å vurdere overførbarhet, troverdighet og bekreftbarhet i denne undersøkelsen. Til slutt vil jeg også gi en kort presentasjon av informantene.

4.1 Metodevalg

Utgangspunktet for min undersøkelse var å se på om det var en sammenheng mellom arbeidsoppgaver og kjønn, i et mannsdominert og et kvinnedominert yrke, da jeg tok sikte på en komparativ studie av to yrker. Arbeidsplassene jeg valgte å se nærmere på var politiet og barnehagen. Nærmere bestemt ønsket jeg å studere fenomenet kjønn i forbindelse med utførelse og deling av arbeidsoppgaver, da jeg ønsket å se om det for eksempel kunne eksistere kjønnete praksiser rundt dette. I min oppgave så jeg det som hensiktsmessig å benytte kvalitative intervjuer, da intervjuundersøkelser vil være en velegnet metode for å kunne se nærmere på hvordan individer opplever og forstår seg selv i forhold til fenomenet som studeres, arbeidsoppgaver og kjønn. Kvalitativ metode har ofte fått kritikk for å være en verken en generaliserbar eller objektiv kunnskap. Likevel kan kvalitativ metode være fruktbar ved at man kan få frem aspekter ved fenomener som man ellers ikke ville fått tilgang til i kvantitative undersøkelser. For eksempel kan kjønn studeres som individer istedenfor variabler. Gjennom å gjøre bruk av kvalitative intervjuer kan en oppnå et bedre grunnlag til å forstå sosiale fenomener, på bakgrunn av fylldige data om personer og situasjoner som studeres. Fokuset for intervjuene min studie vil være å få tak i om kjønn vil kunne ha betydning for deling og utførelse av arbeidsoppgaver, samt hvordan dette skjer. Siden jeg var ute etter de ansattes beskrivelser rundt oppgavefordeling, ble det også naturlig å velge en kvalitativ tilnærming, fordi jeg da også kunne få frem betydning og dybde rundt hvordan de ansatte opplever fenomenet. (Thagaard 2009)

I oppgaven vil jeg undersøke om det er en sammenheng mellom kjønn og arbeidsoppgaver, i barnehagen og politiet. Dette vil jeg gjøre gjennom å intervjuer begge kjønn som har en noenlunde lik stilling. I min undersøkelse kunne feltarbeid vært et supplement i datainnsamlingen. Om det for eksempel finnes noen ulikheter i fordeling av arbeidsoppgaver mellom kjønnene, var noe jeg så som interessant å se nærmere på. I tillegg kunne det være interessant å se om det fantes noen paralleller mellom yrkene, siden det ene kjønn er i mindretall i begge yrkene.

4.1.1 En komparativ studie av to yrker

I oppgaven har jeg valgt å se nærmere på om kjønn har eller får betydning for arbeidet og delingen av oppgaver, da med utgangspunkt i å se på dette i barnehagen og politiet. Yrkene vil kunne være interessante å se i en sammenligning, da de deler noen fellestrekk. Blant annet har yrkene tradisjonelt blitt sett på som stereotypiske kjønnete yrker, politiet som mannsyrke og barnehagen som kvinneyrke, i tillegg til at begge yrkene fortsatt har til felles at det ene kjønn er overrepresentert. Videre har yrkene historisk blitt sett på som kjønnete yrkesvalg, politiet som et ideelt mannsyrke og barnehagen som et ideelt kvinneyrke. I dag er yrkene representert av begge kjønn, og kjønnsbalansen i yrkene har endret seg, som et resultat av at det norske samfunnet har blitt mer likestilt. Kvinner er for eksempel blitt en viktig arbeidskraft i det norske samfunnet, samtidig som at menn i dag jobber i yrker som tidligere ble sett på som typiske kvinneyrker.

På forhånd var jeg spent på hvordan det skulle løse seg med å få rekruttert informanter til å stille opp på intervju, da med tanke på hvordan jeg skulle få innpass hos arbeidsplassene. I min undersøkelse ville jeg måtte få innpass i to yrker som er vidt forskjellige. Det er også ulike arbeidsoppgaver knyttet til disse yrkene, og de kan umiddelbart ikke sammenlignes uten videre selv om de deler noen kjønnete fellesnevner. På forhånd var jeg forberedt på at jeg ville kunne finne ulike funn og sammenhenger, i undersøkelsen av disse to yrkene, noe som kunne by på utfordringer i en sammenligning.

Jeg var også forberedt på at det å studere to ulike yrker med fokus på kjønn, kunne utvikle seg til å bli et stort prosjekt som fort kunne bli veldig tidkrevende. I tillegg kunne det være en fare for at det kunne utarte seg til å bli to ulike studier, da arbeidsplassene var såpass ulike med hensyn til arbeid, og blant annet i forhold til at premissene for arbeidsdeling ikke er det samme i yrkene. Derfor var det viktig å gjøre en overveielse i forhold til om det kunne bli for

tidkrevende og komplisert å ta for seg to yrker, med hensyn til studiens omfang. Etter noen overveielser rundt dette, bestemte jeg meg likevel for å se på praktisering av arbeid med fokus på kjønn, i både et mannsdominert og kvinnedominert yrke. Valget ble tatt på bakgrunn av at jeg så det som mer fruktbart og interessant å ta utgangspunkt i to yrker, enn kun å studere fenomenet på en arbeidsplass.

4.1.2 Redegjørelse for utvalg

I mitt utvalg var det være hensiktsmessig å velge ansatte i både et mannsdominert og et kvinnedominert yrke, hvor begge kjønn er representert i form av ansatte som jobber i noenlunde samme stilling og under "like vilkår". Dette fordi jeg vil gjøre en komparativ undersøkelse der jeg ønsker å se nærmere på om kjønn kan få eller har betydning for deling og utførelse av arbeidsoppgaver, og om det finnes noen sammenhenger mellom yrkene. I undersøkelsen benyttes et strategisk utvalg, noe som innebærer at informantene oppfyller spesifikke krav og at disse er i tråd med undersøkelsens problemstilling (Thagaard 1998:55). For å kunne sammenligne de ansattes praktisering av arbeidet, var det viktig at informantene skulle inneha en noenlunde lik stilling på arbeidsplassen eller at de jobbet under tilnærmet like vilkår i form av like arbeidsoppgaver og ansvarsområder.

I tillegg så jeg det som viktig å intervjuer både menn og kvinner for å sikre validiteten i undersøkelsen, da i forhold til at menn og kvinner kunne ha ulik opplevelse av det jeg ønsket å undersøke. Fordi det enkelte kjønn kan ha ulike perspektiver og oppfatninger omkring hvordan hun eller han opplever og forstår dynamikken knyttet til arbeidspraksis, og hvordan arbeidsfordelingen skjer, anså jeg det som viktig å intervjuer både menn og kvinner i begge yrkene. Et av kriteriene var at det skulle jobbe både kvinner og menn på arbeidsplassen, da jeg ønsket å se nærmere på om det var sammenheng mellom kjønn og utførelse av arbeidet.

Utvalgets størrelse ble avgjort på bakgrunn av formålet med studien. Det var kjønnete praksiser i forhold til utførelse og fordeling av arbeid jeg var opptatt av. Fordi det var kjønn som skulle studeres i lys av arbeid, ville det være viktig å intervjuer begge kjønn, samtidig som de skulle inneha en noenlunde lik stilling på arbeidsplassen. Grunnen til at det var viktig at de skulle inneha en tilnærmet lik stilling, var at jeg ønsket å intervjuer de om praktisering og deling av arbeid i lys av kjønn, uavhengig av at deres stilling skulle være avgjørende for dette.

Det var viktig å sikre seg nok informanter, slik at jeg kunne få samlet inn tilstrekkelig mengde data til undersøkelsens hensikt. Da jeg skulle se på to yrker, i tillegg til at kjønn praksis i

arbeidet var fokuset for studien, ble antall informanter satt til seksten stykker, åtte fra hvert av yrkene, hvor det var ønskelig med fire menn og fire kvinner.

Valg av yrke ble barnehage som kvinnedominert yrke og politiet som mannsdominert yrke. Et viktig kriterium her var at barnehagene skulle ha både kvinnelige og mannlige ansatte, i tillegg til skulle det også være minst to mannlige ansatte i barnehagene. I politiet var kriteriet at det måtte være informanter fra en avdeling der begge kjønn var representert, og at de var ansatte jobbet i noenlunde like stillinger.

Videre så jeg det som viktig å intervjuer begge kjønn i yrkene Politiet og Barnehagen, med tanke på validiteten i forhold til at menn og kvinner kunne komme med ulike beskrivelser, da det var kjønnete praksiser i arbeidet jeg ville undersøke. I en sammenligning av yrkene, kan det være interessant å se på om det finnes noen tilsvarende funn, med tanke på at yrkene er like i form av at et av kjønnene er i overtall, selv om dette er omvendt for yrkene. For eksempel vil det kanskje være mulig å generalisere funn, dersom det skulle dukke opp sammenhenger som en kunne finne igjen i begge yrkene. Før prosjektets start måtte jeg gjøre en vurdering på om prosjektet kunne bli for tidkrevende og utfordrende, med tanke på antall informanter, og at jeg skulle se på arbeidsoppgaver i to ulike yrker. Likevel valgte jeg å gjennomføre prosjektet som først tenkt, og så det som viktig å ha en viss størrelse på utvalget, for å kunne skaffe tilstrekkelig mengde datamateriale, og for å styrke validiteten i undersøkelsen.

Grunnen til at det viktig at informantene skulle ha en tilnærmet lik stilling på arbeidsplassen, var nettopp fordi deres stilling ikke skulle være avgjørende for hvilke oppgaver de hadde ansvar for eller utførte. Dermed kunne det med dette utgangspunktet bli interessant å sammenligne om det var noen forskjeller i arbeidet som kunne linkes opp mot kjønn. Med dette som ramme for prosjektet, var prosessen videre å skaffe passende informanter, som ønsket å stille opp til intervju.

4.2 Rekrutteringen av informanter

På forhånd kunne jeg ikke automatisk regne med at jeg ville få adgang til å intervjuer i barnehagen og politiet. Dersom jeg ikke fikk adgang til å intervjuer etter å ha forsøkt i et

distrikt, var jeg forberedt på å kunne søke om tillatelse i andre distrikt. Eventuelt kunne jeg søke om å få intervju på andre politistasjoner, eller i forhold til barnehagen, kunne jeg velge å ta kontakt med andre barnehager dersom jeg skulle få avslag. Om det skulle vise seg å bli for vanskelig å få adgang til ett av yrkene, kunne jeg også velge å gjøre om på studien, i form av å endre hvilke yrker det skulle tas utgangspunkt i. Som jeg vil gå nærmere inn på, skulle dette vise seg å løse seg ved at jeg fikk rekruttert passende informanter både fra politiet og barnehagen.

4.2.1 Politiet

For å komme i kontakt med politiet og dermed få rekruttert passende informanter, valgte jeg først å skrive en skriftlig søknad til politiet, der jeg ba om tillatelse om å få intervju politiansatte til min masteroppgave. Jeg valgte å sende brev og rette søknaden til sjefen for politidistriktet. Dette fordi jeg mente det var viktig å få en godkjenning fra øverste hold om at det var i orden å foreta intervjuer av ansatte i politiet, før jeg henvendte meg direkte til dem. Det kunne også tenkes at sjefen for politidistriktet hadde oversikt over hvem som kunne kjenne arbeidsplassen best i forhold til å gjøre en utvelgning av informanter som kunne egne seg til undersøkelsen.

Etter å ha postet brevet, gikk det to uker uten at jeg hadde hørt noe. Da bestemte jeg meg for å ringe å etterlyse svar på søknaden, og fikk da beskjed om at jeg skulle få svar innen en uke, samt at de skulle forsøke å finne frem til noen passende informanter i forhold til undersøkelsens kriterier. Etter en uke fikk jeg en liste med åtte informanter, fire menn og fire kvinner. Tidspunkt for intervju ble avtalt via mail med den enkelte informant fortløpende. Intervjuene ble gjort i arbeidstiden på politistasjonen. Som regel gikk det greit å få intervjuet de til avtalt tidspunkt, men det hendte også at jeg måtte avtale på nytt med noen av informantene. I utgangspunktet skulle jeg ha fire mannlige og fire kvinnelige informanter fra politiet, men endte opp med en mindre kvinnelig informant. Årsaken var at det flere ganger ikke passet, og jeg fant etter hvert ut at jeg hadde nådd et metningspunkt, da jeg hadde fått tilstrekkelig med datamateriale fra de tre øvrige kvinnelige informantene.

4.2.2 Barnehagen

For å skaffe informanter til barnehagen, bestemte jeg meg for å ta kontakt med den som var ansvarlig for de kommunale barnehagene og valgte å sende søknaden på e-post til den som

var oppgitt til å ha det overordnede ansvaret med de kommunale barnehagene. Etter en uke fikk jeg svar om at søknaden var godkjent, og ble videre oppfordret til å ta kontakt med enhetslederne for de ulike barnehagene. Jeg tok så kontakt med enhetslederne, der jeg kunne henvise til godkjenning fra kommunen. I denne søknaden spurte jeg de enkelte enhetslederne direkte om de hadde noen ansatte som var passende for min oppgave og om de videre kunne tenke seg å stille opp til intervju. Deretter tok jeg også kontakt med enhetslederne på telefon, for å gjøre de oppmerksom på at søknaden var sendt og at jeg etterspurte informanter til min undersøkelse. Etter å ha fått svar fra den ene enhetslederen, fikk jeg raskt fire informanter; to kvinner og to menn. Disse foreslo selv tidspunkt, og vi ble enige om at jeg kunne komme og foreta intervjuene innenfor arbeidstiden i den barnehagen hvor de jobbet. De fire første intervjuene ble gjennomført som avtalt.

En annen enhetsleder avviste søknaden og henviste isteden til en spesifikk barnehage som ville være mer relevant for temaet i min undersøkelse. Jeg tror dette kunne bero på skepsis til hva min masteroppgave gikk ut på, selv om jeg hadde skrevet hva som var undersøkelsens hensikt. Deretter tok jeg kontakt med enda en til enhetsleder, da jeg enda manglet fire informanter. Denne gangen var jeg veldig heldig og fikk alle de resterende fire informanter hos denne enhetslederen. Jeg avtalte intervju med disse i arbeidstiden og intervjuet også disse på sin egen arbeidsplass. Gjennomføringen gikk som planlagt.

4.3 Utformingen av intervjuguiden

Hensikten med intervjuene var å se om kjønn kunne ha en form for betydning i arbeidet og arbeidsoppgavers utførelse. Det var primært arbeidsoppgavene sett i lys av kjønn som var det som jeg anså som interessant å få fatt i, men også hvem som kunne ta ansvar for ulike typer arbeid, og hvorfor det eventuelt kunne være forskjeller i delingen av arbeid. Hvem ble valgt ut til praktiseringen av de ulike arbeidsoppgavene, og hvordan dette ble avgjort, var også noe jeg ønsket å få tak i gjennom intervjuene.

Jeg benyttet meg av såkalte semi-strukturerte intervjuer der spørsmålene var skrevet ned på forhånd, likevel var det rom for utdyping i form av oppfølgingsspørsmål eller tilleggsspørsmål underveis i intervjuet. Ved å for eksempel ha en veldig forhåndsstrukturert

intervjuguide, kan man risikere å låse interaksjonen til å dreie mot en mekanisk interaksjon, noe som kan få konsekvenser i form av at man ikke klarer å fange opp fenomener som er viktig for respondenten. (Ryen 2002) Jeg benyttet meg av en halvveis strukturert intervjuguide, der det var rom for å kunne stille spørsmål uavhengig av de fastlagte spørsmålene, noe som jeg så på som viktig. I tillegg var det viktig for meg som forsker å la respondenten få påvirke interaksjonen, noe som kunne bidra til at rekkefølgen av spørsmålene kunne variere ut fra hvordan intervjuet utviklet seg. Intervjuguiden var forhåndsstrukturert i tematiske inndelinger. Første del bestod av spørsmål der biografisk data ble kartlagt. Andre innledende del bestod av mer generelle spørsmål om hva jobben gikk ut på og om kjønn kunne ha betydning i jobben. Videre fulgte en hoveddel med spørsmål som dreide seg om hvordan den enkelte respondenten opplevde praktiseringen av arbeidet i lys av kjønn med fokus på ulike arbeidsoppgaver eller situasjoner. Som forsker kan det være en utfordring å spørre på en måte som kan gi nyanserte svar, slik at meninger og vurderinger kan tolkes i konkrete svar (Thagaard 2009). Da jeg ville få frem konkrete eksempler på sammenhenger mellom kjønn, arbeidsoppgaver og utførelse, brukte jeg her konkrete spørsmål i forhold til arbeidsoppgaver som jeg hadde skrevet ned på forhånd. Som supplement kunne jeg også hente opp arbeidsoppgaver som var nevnt tidligere i intervjuet, da de på forhånd hadde gitt en beskrivelse av jobben i den innledende delen av intervjuet. Jeg kunne også be informantene om å komme med eksempler på konkrete hendelser som kunne underbygge deres oppfatninger om hvorvidt de mente kjønn hadde betydning i jobben eller ikke. Avslutningsvis spurte jeg respondentene om de hadde noe å tilføye i intervjuet.

4.4 Gjennomføringen

Alle informantene ble informert om forskningsprosjektets formål gjennom informasjonsskrivet som er utformet etter de etiske retningslinjene som gjelder, og alle ga sitt informerte og skriftlige samtykke før intervjuets start. Informantene ble gjort oppmerksomme på at intervjuet ble tatt opp på lydbånd, noe de også samtykket til i forkant av intervjuet.

Intervjuene ble avtalt på e-post eller telefon, og ble gjennomført i arbeidstiden på arbeidsstedet hvor informantene jobbet. Gjennomføringen av de femten intervjuene fant sted i tidsrommet mellom august og desember. Sted og tidspunkt for intervjuet var noe

informantene selv tok initiativ til og kunne være et valg som ble gjort av praktiske årsaker, da at det var enklere for dem at jeg oppsøkte dem på sine arbeidsplasser og intervjuet de i arbeidstiden. Jeg opplevde alle informantene som imøtekommende og positive til å kunne stille opp på intervju. I gjennomføringen av intervjuene kunne jeg noen ganger la informantene få snakke fritt om det de ønsket å fortelle, da jeg tenkte det kunne komme frem noe som kunne vise seg å være interessant ved en senere anledning i analyseprosessen. Når jeg syntes det dukket opp noe interessant i det informantene fortalte, kunne jeg også følge dette opp ved å be informantene klargjøre eller utdype hva de mente eller hvorfor de mente det var slik de forklarte. På denne måten kan jeg vel si å ha kunnet påvirket informantene i hvilken retning samtalen dreide.

I intervjuene var jeg også hele tiden flink til å spørre informantene etter eksempler på konkrete situasjoner som kunne illustrere hvordan avgjørelser ble tatt i forhold til praktisering og fordeling av arbeidsoppgaver. Hensikten var blant annet å forsøke å få frem hvordan de sosiale prosessene mellom de ansatte var i forhold til oppgavedelingen, og om kjønn kunne få betydning i avgjørelser rundt dette. I tillegg kunne jeg også be de om å komme med eksempler på hvilke arbeidsoppgaver som kunne fordeles ulikt, og om kjønn kunne ha noe betydning i avgjørelser rundt dette. Gjennom å få konkrete eksempler på oppgaver som deltes ulikt, kunne jeg også spørre hvorfor de mente det kunne være nødvendig å dele arbeidsoppgavene slik de gjorde. I tillegg kunne jeg også gjøre bruk av ledende spørsmål, som en måte å innhente informasjon på som kunne hjelpe meg å avkrefte eller bekrefte antagelser om hva informantene mente. Ledende spørsmål kan være med på å bestemme innholdet i svaret, men kan også være en måte å teste konsistensen og reliabiliteten i en persons uttalelser. I denne henseende vil jeg nok også ha kunnet påvirket samtalen i intervjuet. Bruk av ledende spørsmål kan være nyttig i forskningsintervjuer for å sjekke intervjuerens reliabilitet og som hjelp til å verifisere intervjuerens fortolkninger. Det viktigste vil ikke være å unngå ledende spørsmål, men å erkjenne spørsmålets virkning og forsøke å gjøre forskningsspørsmålene tydelige. (Kvale, Brinkmann et al. 2009)

Forklaringene kunne bli mer konkretisert av informantene, nettopp ved at jeg stilte de spørsmål om hvordan avgjørelser ble tatt, og ved å be de komme med eksempler på hvorfor det ble slik de beskrev. Dersom informantene skulle mene at det ikke var noen forskjeller i fordelingen av arbeidsoppgaver i forhold til kjønn, ville også dette være viktig å få frem gjennom eksempler som kunne konkretisere hvorfor. Ved å spørre informantene om eksempler eller videre begrunnelse utover deres beskrivelse av arbeidet, kunne det også bli

konkretisert hvorfor delingen av arbeidsoppgaver kunne oppfattes som mer lik mellom de ansatte. For øvrig var informantene flinke til å komme med eksempler som kunne konkretisere hvorvidt de mente kjønn kunne ha betydning i utførelsen av arbeidet eller ikke.

Da utgangspunktet for studien var å se på om kjønn hadde betydning for hvordan arbeidsoppgaver deles eller utføres, ble det en del spørsmål knyttet til kjønn og utførelsen av arbeidsoppgavene. I intervjuene kunne jeg oppleve at informantene ble litt perplekse da jeg spurte om kjønn hadde betydning for deres utførelse av jobben, eller om de hadde opplevd at noen henvendte seg annerledes til dem på bakgrunn av kjønn. Informantene i politiet forstod at jeg ikke hadde så mye innsikt i hvordan politiet jobbet utover det jeg hadde lest meg opp på, og var flinke til å beskrive og utfylle ulike sider ved politiyrket, og hva arbeidet kunne dreie seg om i praksis. Siden jeg var ute etter å finne ut om kjønn kunne ha betydning i forhold til arbeidsoppgaver, var jeg hele tiden flink med å spørre om kjønn kunne ha betydning i ulike sammenhenger eller situasjoner.

Om det kunne være en sammenheng mellom kjønn og selve delingen av arbeidsoppgaver mellom de ansatte, var også noe jeg var opptatt av å få kartlagt i intervjuene. Underveis i intervjuene var jeg derfor hele tiden aktiv og nøye med å følge opp med spørsmål, da jeg forsøkte å få tak i om kjønn kunne spille en rolle i avgjørelser som ble tatt i forhold til arbeidet, og om de kunne komme med eksempler som kunne belyse hvorfor det kunne ha betydning eller ikke.

Både i barnehagen og i politiet var alle informantene imøtekommende til å bli intervjuet i forbindelse med studien. Flere av informantene sa også at de syntes dette var en spennende og interessant studie, som de var glade for å kunne bidra til.

4.5 Aspekter ved intervjusituasjonen

Intervjuet består av meg som intervjuer og den som intervjues som informant. Informanten vil ha sine erfaringer og meninger som den vil formidle, og som forsker er det viktig at man går inn med et åpent sinn. Det vil si at man som forsker legger til sides sine egne forhåndsantagelser og meninger. Dette er imidlertid noe som vil være vanskelig som forsker, fordi man uansett vil påvirke informanten til en viss grad. Et intervju vil således ikke være

tappet for min subjektive mening og erfaring, men i stedet være et sosialt møte hvor erfaring blir tolket og mening blir skapt. (Järvinen and Mik-Meyer 2005) I intervjuene stilte jeg meg åpen og nysgjerrig til det informantene hadde å si, og forsøkte å tilstrebe en uformell kontakt for å unngå at det ikke skulle oppleves en avstand til meg som forsker. (Thagaard 2009) Intervjusituasjonen kan ut fra interaksjonismen ses på gjennom et dramaturgisk perspektiv der en uformell meningsskapende prosess finner sted mellom forsker og informant. Postmodernistene ser på kunnskapen som intersubjektiv, ved at den er noe som utformes og blir til gjennom relasjoner mellom mennesker, ved at begge parter bidrar til å utvikle en refortolkning av kunnskaper og erfaringer. Samtalen som utvikles mellom forsker og informant er det som blir studieobjektet for analysen. Kunnskapen er noe som blir sett på som kontekstbundet innenfor postmodernismen. Det vil si at kunnskapen ikke nødvendigvis vil være overførbar til andre situasjoner, da den er avhengig av den sammenhengen den er skapt i. (Thagaard 2009) Det at jeg som forsker er kvinne er også noe som vil kunne ha påvirket intervjusituasjonen til informantene. I intervjuer der både informanten og intervjuer er kvinner, vil det gi et grunnlag for en felles forståelse, ved at det for eksempel kan refereres til fellesskapet av det å være kvinne. I tillegg kan kjønn også være av betydning i intervjuer der jeg som forsker er kvinne og den som intervjues er mann, da det hevdes at intervjuet vil kunne få et preg av det som kalles kjønnsdikotomisering. Med dette menes det at den mannlige informanten vil kunne fremheve forskjellen i kjønn, med at jeg som forsker er kvinne, og kunne utnytte dikotomisering til å styrke sin maskulinitet. (Thagaard 2009:106-107) Dette var noe jeg også kunne oppleve i noen av intervjuene med de mannlige ansatte, blant annet de kunne understreke betydningen av at de var mann i måten de beskrev seg selv i lys av yrket. I forhold til intervjuene med de kvinnelige informantene, kunne jeg også oppleve en annen form for åpenhet om temaer, som kan bekrefte at kjønn vil ha kunnet påvirke intervjusituasjonen.

I og med at jeg intervjuet ansatte om utførelse av arbeidsoppgaver, ville det kunne være at informantene ønsket å fremstille seg selv positivt i lys av sitt yrke. Samtidig kan de ha en forestilling av hvordan de ønsker å bli oppfattet i lys av yrket, noe som kan ha påvirket hvordan de fremstilte seg selv og videre hvordan intervjuene ble.

Konfidensialitet med den som intervjues kan være et problem i forhold til at intervjuet kan dreie seg om kollegaer og situasjoner mellom kollegaer. Derfor kan det tenkes at det vil være vanskelig å få informantene til å snakke åpent om hvordan de opplever ulike situasjoner, ettersom det kan dreie seg om kollegaer og at de av den grunn ikke ønsker å dele informasjon.

Videre kan den ansatte også ha en form for lojalitet til arbeidsplassen som kan påvirke hva de ønsker å dele av informasjon.

Arbeidet trenger ikke å organiseres på samme måte på andre arbeidsplasser, som det hevdes å gjøres innenfor de arbeidsplassene mine informanter tilhører. Siden informantene ble intervjuet på sitt eget arbeidssted, kan dette også tenkes å ha satt preg på hvordan intervjusituasjonen ble, ikke minst fordi intervjuet dreide seg om hvorvidt kjønn hadde betydning i utførelse av jobben. Derfor vil det videre kunne tenkes at dette er noe som kan ha lagt føringer på intervjuet eller noe som kan ha påvirket intervjuet.

4.6 Bearbeiding av data

Lengden på intervjuene kunne variere fra det korteste på en halvtime til det lengste på to timer og femten minutter. Likevel varte de fleste intervjuene på rundt førti minutter. Alle intervjuene ble tatt opp på lydbånd, noe som kan bidra til å styrke validiteten i undersøkelsen. Alle intervjuene ble transkribert, og jeg hadde også anledning til å gå tilbake for å høre på intervjuene i etterkant. I transkriberingsprosessen tok jeg notater som et supplement til analysearbeidet, i form av ideer eller som sammenhenger som dukket opp underveis, som jeg anså som viktige på dette tidspunktet.

I analysen har jeg presentert store utdrag av data som kan styrke reliabiliteten i oppgaven. Oppgavens omfang vil begrense hvor mye data som kan presenteres, og det ble derfor viktig å velge ut data som best kunne belyse det jeg ønsket å få frem i oppgaven. Det kunne ha blitt fremlagt mer data, men var imidlertid noe som måtte begrenses på grunn av oppgavens størrelse. De dataene som ble valgt ut, er de jeg best syntes kunne illustrere og beskrive det jeg ønsket å få frem i denne undersøkelsen.

Etter å ha utført alle intervjuene, satt jeg igjen med en stor mengde av datamateriale. I og med at jeg også hadde to yrker ville jeg også måtte komme frem til to ulike måter å gripe materialet an. Underveis i transkriberingen hadde jeg gjort meg notater på hva som tydelig syntes å gå igjen i intervjuene for hver av arbeidsplassene. Til å begynne med valgte jeg å kode datamaterialet etter ulike arbeidsoppgaver for å få en bedre oversikt over materialet. Da jeg hadde gjort dette var materialet enda overveldende, jeg kunne likevel antyde noen

sammenhenger eller mønster mellom kjønn og arbeidsoppgavene. Ved en nærmere analyse kom jeg frem til at det gjennomgående mønsteret i barnehagen, var at de kvinnelige ansatte fikk en form for ansvars rolle både med at de i større grad tok ansvar for ulike oppgaver, men at de også kunne utføre andre typer oppgaver i større grad enn sine mannlige kollegaer. Derimot så det ut til at mennene fikk en form for passiv rolle, der de oftere var i lek med barna, og i større grad kunne tildeles oppgaver av sine kvinnelige kollegaer.

I Politiet fant jeg frem til en annen sammenhengen, som vil kunne ha sin forklaring i at organisasjonene er ulike i oppbygging, og at de i tillegg innehar andre typer arbeidsoppgaver. I forhold til at arbeidsoppgaver kunne ses i forbindelse med kjønn, var kommunikasjon og fysisk styrke to gjennomgående elementer i argumentasjonen, og disse ble videre vektlagt i forhold til deling og utførelse av flere arbeidsoppgaver. I utgangspunktet vil ikke kjønn i seg selv være avgjørende for oppgavedeling og utførelse, men kjønn får likevel betydning i tilknytning til disse elementene.

Kjønn ville kunne få en implisitt eller eksplisitt betydning i utførelsen av arbeidsoppgaver. Da jeg hevder at kjønn kan ha en implisitt betydning, er det fordi det ikke først vektlegges som noe av betydning, men viser seg å implisitt få betydning i forhold til begrunnelser som dreier seg om fysisk styrke og i forhold til kommunikasjon der kjønn vil ha en verdi. Eksplisitt får kjønn betydning i de oppgaver der det er helt åpenbart at det skal deles på bakgrunn av kjønn, som for eksempel ransakingen. Da jeg intervjuet begge kjønn, var det interessant å sammenligne hva de mannlige og de kvinnelige ansatte sa, og i forhold til om det var like oppfatninger.

4.7 Ethiske betraktninger

Alt av datamateriale er anonymisert etter de etiske retningslinjene som foreligger. Navnene er erstattet med fiktive navn, samt de navn som kommer frem i sitater eller andre personopplysninger som vil kunne dukke opp i sitater. Informantenes alder vil ikke bli oppgitt, da dette var av mindre betydning og kunne bidra til å være avslørende. Stillingstittel til en av informantene vil også være endret for å unngå at informanten skulle bli lett gjenkjennelig, da denne informanten pekte seg ut i form av stillingstittel. Likevel vil denne informanten ha betydning i lys av min undersøkelse, da den har innehatt samme stillingstittel som resten av informantene og blant annet uttaler seg på vegne av det. Stillingene hos de

Øvrige av informantene ville ikke kunne være lett gjenkjennbar fordi det jobber mange andre ansatte under den samme stillingstittelen. Grunnen til at jeg valgte å ta med stillingstittel på disse informantene, var at de kunne illustrere ansvarsfordeling i jobben, samt at de ville kunne ha betydning for hvilket perspektiv de satt med i jobben.

4.8 Bekreftbarhet, overførbarhet og troverdighet

Validitet og reliabilitet er to kvalitetskriterier som brukes innenfor positivismen for å søke å stadfeste forskningens holdbarhet. Reliabilitet vil dreie seg om å gjøre en kritisk vurdering av om forskningen gir inntrykk av å være utført på en pålitelig og tillitsvekkende måte. For eksempel kan reliabilitet ses i forhold til hvordan dataene i prosjektet har blitt utviklet, som kan si noe om verdien av forskningen. I metoddelen har jeg gjort rede for hvordan dataene ble utviklet, og videre beskrevet hvordan valg som ble tatt underveis i forskningsprosessen, noe som kan styrke reliabiliteten. Validitet vil si noe om gyldigheten i forskningen, og dette vil dreie seg om hvordan dataene er fortolket, da hvordan jeg som forsker har kommet frem til de tolkningene som er gjort. (Thagaard 2009) Begrepene bekræftbarhet, overførbarhet og troverdighet vil også kunne være innsiktsfulle begreper å bruke for å forsøke å vurdere kvaliteten i forskningen. Bekreftbarhet vil dreie seg om objektiviteten av meg som forsker i forhold til de resultater som det er kommet frem til i undersøkelsen. I kvalitativ forskning vil det være vanskelig og heller umulig som forsker å ikke påvirke dataene i noen grad, ved at dataene som utvikles blant annet er konstruert i en situasjon der både informant og forsker deltar. Videre vil også tolkningene som gjøres i denne undersøkelsen være et resultat av mine vurderinger som forsker. Likevel har jeg som forsker forsøkt å innta en nøytral rolle til det fenomenet som studeres. Overførbarhet vil være knyttet til den eksterne validiteten, da om forståelsen som utvikles innenfor prosjektet, også kan være relevant i andre sammenhenger. (Ryen 2002) Ifølge Seale er denne type reliabilitet krevende, og spesielt vanskelig å få til i kvalitative studier (Ryen 2002:179). Resultatene som kommer frem i min studie vil ikke tenkes å kunne overføres til andre studier uten videre, men kan heller anses som et nyttig bidrag til samfunnsvitenskapelig forskning. Ifølge Silverman, vil validitet og reliabilitet være sentrale begreper i diskusjoner av forskningens troverdighet. (Thagaard 2009:189). I forhold til forskningen som er gjort, har jeg i metoddelen forsøkt å belyst ulike

sider med forskningsarbeidet, som for eksempel det å vurdere gyldigheten av de dataene som er blitt utviklet. Dette har jeg gjort blant annet gjennom å reflektere over ulike aspekter ved intervjusituasjonen som kan ha påvirket hvordan dataene ble. I tillegg har jeg også gjort rede for hvordan jeg kom frem til de tolkningene jeg gjorde, noe som også vil bidra til å styrke troverdigheten i forskningen.

4.9 Forhåndsantagelser

På forhånd hadde jeg en antagelse om at det ville eksistere en ulik praktisering av oppgaver mellom de ansatte i barnehagen, som i tillegg ville være kjønnnet. Bakgrunnen for min antagelse er at jeg selv har jobbet i barnehage og i et kvinnedominert omsorgsykke der det også har jobbet menn, hvor det har kunnet vært en ulik praktisering av arbeidsoppgaver mellom kjønnene. I politiet hadde jeg også en antagelse om at det kunne eksistere kjønnete forskjeller, men ikke noe videre innsikt i hvordan typer av forskjeller, annet enn at det kunne tenkes at kjønn ville kunne ha betydning i oppgavens utførelse. På en annen side kunne det tenkes at kjønn kunne tillegges en verdi i arbeidet, men dette ble løse antagelser som jeg ikke hadde noen forutsetninger for å vite noe mer om. Ved å se på både et mannsdominert og et kvinnedominert yrke, tenkte jeg det kunne være interessant å se om det var mulig å finne tilsvarende funn i yrkene, i forhold til at det ene kjønnnet er i mindretall i yrkene. Før prosjektets start, tenkte jeg prosjektet kunne bli tidkrevende og utfordrende, i forhold til at jeg skulle intervju så mange informanter. Likevel anså jeg antallet som viktig med hensyn til oppgavens kvalitet og hensikt.

4.10 Presentasjon av informantene

Politiet:

På den politistasjonen jeg gjorde intervjuene jobbet det cirka sytti-åtti ansatte innen ordensseksjonen. Alle de ansatte jeg snakket med hadde jobbet der minst to år, noe som vil tilsi at de alle hadde en del arbeidsfaring.

Tabell 1

Navn:	Avdeling:	Stilling:	Kjønn:
Eskild	Orden, patruljestyrken	Innsatsleder	M
Bjørn	Orden, patruljestyrken	Politibetjent	M
Simon	Orden, patruljestyrken	Innsatsleder	M
Morten	Orden, patruljestyrken	Politibetjent	M
Linda	Orden, patruljestyrken	Politibetjent	K
Nina	Orden, patruljestyrken	Politibetjent	K
Ingrid	Orden, patruljestyrken	Politibetjent	K

Barnehagen:

Intervjuene av barnehageansatte ble gjort i tre forskjellige barnehager som alle innfridde kravet med at de skulle ha minst to mannlige ansatte.

Tabell 2

Navn:	Stilling:	Kjønn:
Lene	Pedagogisk leder	K
Mia	Pedagogisk leder	K
Silje	Assistant	K
Thea	Assistant	K
Steinar	Pedagogisk leder	M
Geir	Pedagogisk leder	M
Bjarne	Assistent	M
Yngve	Assistent	M

5 Del 1 - Politiet

Innledning:

I analysens første hoveddel vil det være en gjennomgang av hvordan utvalgte arbeidsoppgaver fordeles og utføres i lys av kjønn. De som jobber på ordensseksjonen i politiet tar seg av en rekke ulike arbeidsoppgaver i løpet av en arbeidsdag. Grunnen til at jeg valgte å se på akkurat disse arbeidsoppgavene var blant annet fordi arbeidsoppgavene utføres ofte og fordi disse arbeidsoppgavene har en viktig funksjon i jobben. Jeg har inndelt arbeidsoppgavene i følgende overordnede kategorier; rus og psykiatri, avhør og ransaking og pågripelse.

I analysen vil det ses nærmere på om kjønn vil ha betydning i fordelingen av arbeidsoppgaver mellom de ansatte. Flere av politibetjentene fremhever kommunikasjon som viktig i politiarbeidet. I mitt empiriske materiale, hevdes det at kvinnelige politibetjenter noen ganger kan være flinkere på kommunikasjon. I tillegg kommer det frem at kvinnelige politibetjenter oftere må se seg nødt til å forsøke å benytte seg av kommunikasjon i større grad på grunn av begrensninger i fysisk styrke. Fysisk styrke er en egenskap som lett kan knyttes til de mannlige politibetjentene, fordi de ofte er de som besitter størst grad av fysisk styrke. I utgangspunktet sier politibetjentene at arbeidsoppgaver er noe som deles likt, at kjønn ikke har noen betydning for hvordan arbeidet deles, og at alle gjør like mye.

Når det kommer til arbeidsoppgaven avhør, hevdes det at kjønn kan ha en effekt av å påvirke hvilken informasjon som det kan fås tilgang til i et avhør. Avhør kan deles på bakgrunn av kjønn, dersom det kan ha en positiv effekt på avhøret. Kjønn vil kunne ses på som en nytteverdi, da kjønn i enkelte tilfeller tenkes å kunne påvirke avhøret positivt, ved at en vil kunne få mer tilgang på informasjon fra den som avhøres.

5.1 Avhør og ransakingen

I avhør vil det som regel være viktig å få ut mest mulig informasjon av vedkommende som det snakkes med. Kommunikasjon vil spille en viktig rolle i avhør, da det vil handle om å lese personen man snakker med i håp om få til en god dialog.

Kommunikasjon kan defineres som formidling og utveksling av informasjon mellom mennesker. Manglende kommunikasjon eller misforståelser er ofte en viktig årsak til at sosial interaksjon blir vanskelig. Videre kan man skille mellom verbal kommunikasjon som kan uttrykkes i ord og ikke-verbal kommunikasjon som kommer til uttrykk i kroppsspråk og fakter. I forsøk på å tolke andres budskap vil vi vurdere både de verbale og ikke-verbale delene av kommunikasjonen. (Schiefløe 2003) Avhør kan for eksempel være noe politiet må foreta seg i situasjoner der politiet ankommer et sted eller en situasjon. Arbeidsoppgaven avhør er viktig i forbindelse med politiarbeid. Gjennom avhør vil for eksempel politiet kunne forsøke å kartlegge hendelsesforløpet i en situasjon de ankommer. Avhøret kan også være viktig for en eventuell senere saksgang eller etterforskning. I gitte situasjoner kan det være at politiet bevisst velger å fordele avhør på bakgrunn av kjønn, da de har et mål om å få tilgang til mest mulig informasjon fra vedkommende. Politiet fordeler avhør ut fra en pragmatisk tankegang som dreier seg om et mål om å maksimere nytteverdien for avhøret. Denne tankegangen kan også ta forbehold i at mannlige- og kvinnelige politibetjenter kan ha ulike måter å kommunisere på, og derfor få tilgang på ulik informasjon. Ifølge noen av politibetjentene vil det handle om at den som avhøres kan relatere seg til den som tar avhøret og dermed blir fortrolig til å dele informasjon.

Avgjørelsen om hvem som skal ta de ulike avhørene, vurderes ut fra hvem som skal avhøres og hvilken kontekst avhøret inngår i. Dette bygger på at man forsøker å predikere hvem som best egner seg til å foreta det enkelte avhøret som skal foretas. Flere av informantene i mitt utvalg peker i denne sammenheng på at kjønn vil kunne ha betydning for resultatet av hvordan avhøret blir. Det hevdes å kunne være en fordel og velge ut fra kjønn i gitte situasjoner. Begrunnelsen for å dele ut ifra kjønn, er at man tror det kan ha en positiv effekt på avhøret, ved at man vil kunne få mer tilgang på informasjon av den som avhøres. Noen av politibetjentene sier de ser for seg at avhørsfordelingen kan gjøres med et mål om å oppnå et best mulig resultat i avhøret, fordi man ønsker å få mest mulig informasjon ut av den som avhøres. Dette er noe som også vil vises i datamaterialet som presenteres. For eksempel nevnes det at kjønn i enkelte tilfeller blir brukt som et redskap man kan spille på i politiarbeidet. Her kan det trekkes paralleller til det Jennings tar opp, men at kjønn blir et mål for å oppnå effektivitet.

Avgjørelsene som tas i forbindelse med avhørsfordeling ser ut til å være noe som gjøres på bakgrunn av forestillinger om at kjønn vil kunne ha betydning for avhøret, eller at et av kjønnene egner seg bedre til enkelte typer avhør og saker.

Noen av politibetjentene sier kjønn kan ha betydning for hvor mye vedkommende som avhøres vil dele av informasjon. Det kommer også frem at kjønn er noe politiet bevisst kan spille på i et avhør for å få mest mulig informasjon ut av vedkommende. I enkelte tilfeller kan det være en fordel at den som tar avhøret er av samme kjønn som den som avhøres, fordi vedkommende lettere kan assosiere seg med den som tar avhøret, da dette hevdes å kunne ha positiv effekt på hvor mye den som avhøres vil dele av informasjon.

I følge noen av politibetjentene jeg intervjuet kan det for eksempel i noen tilfeller være en fordel at en av de kvinnelige tjenestepersoner tar avhøret. De legitimerer dette med at kvinner kan ha et bedre utgangspunkt i enkelte situasjoner i forhold til å oppnå tillit og at det dermed er større sjanse for å vinne fortrolighet hos den som avhøres. Kvinnelige politibetjenter trekkes i denne forbindelsen frem som eksempler i forhold til sedelighetssaker og familievold-saker. På den annen side vektlegges de i noen tilfeller å kunne være av fordel å bruke en mannlig tjenesteperson i avhør, for eksempel kan det spilles på å være kompis hvis en avhører en mannlig kriminell.

5.1.1 Hvem avhører hvem?

Ifølge flere av politibetjentene vil hva som egner seg best være situasjonsavhengig. Likevel vil det ofte dreie seg om at den som snakkes med skal kunne oppleve en grad av forståelse, fordi dette kan ha en positiv effekt på hvor mye vedkommende er villig til å dele av informasjon. Simon som også er innsatsleder på ordensavdelingen, uttaler seg om avhør slik:

Og hvis at vi er ute på en voldshendelse.. så ønsker jeg at den som er best til å ta avhør, uavhengig av kjønn, tar det avhøret som skal tas der.. (Simon)

Som det fremkommer her, sier Simon at han vil ha den som er best til å utføre avhør til å ta det enkelte avhøret, da uavhengig av kjønn. Simon vektlegger ikke kjønn som noe videre viktig i avhør her. Slik jeg forstår Simon, jobbes det ut ifra et prinsipp om at den som er best egnet til å ta det enkelte avhør skal gjøre det. Flere av politibetjentene vektlegger at det vil være viktig å få ut mest mulig informasjon av den som avhøres. Linda understreker at det vil være viktig at den som først får kontakt med vedkommende fortsetter dialogen så langt som mulig.

Ja, selvfølgelig skjer det litt omrokkeringer av og til, men det kommer helt an på situasjonen.. er den første polititjenestemann som kommer inn i et hus, og får kontakt med vedkommende.. den har på en måte låst seg til den personen, det er sånn vi prøver å tilstrebe.. (Linda)

Som sitatet viser, sier Linda at denne måten å jobbe på er noe de prøver å tilstrebe så langt det er mulig. I utgangspunktet vil man forsøke å låse seg til den personen som man først kommer i kontakt med, såfremt dialogen fungerer og man unngår å rokkere på hvem som foretar avhøret. Implikasjonen vil her være at kommunikasjon fungerer og dermed kan opprettholdes og fortsette. Det kan imidlertid her tenkes at det oppstår situasjoner hvor en av politibetjentene ikke får til å opprette en god kommunikasjon med den som avhøres. I slike tilfeller kan man se seg nødt til å sette inn en annen tjenesteperson som forsøker å snakke med vedkommende. Det er med andre ord rom for justeringer i de tilfeller man anser det som nødvendig. Det å spille på kjønn eller det å utnytte seg av de fordelene man kan ha av å bruke kjønn som verktøy, er noe som flere av informantene påpeker i forbindelse med avhør.

Nei, kjønn er jo et verktøy i seg selv altså.. og det vi jobber med primært er kommunikasjon.. og på den måten du kommuniserer med folk på er forskjellig mellom kjønnene.. (Bjørn)

Som det fremkommer her sier Bjørn at kjønn kan være et verktøy man kan gjøre bruk av i kommunikasjonen og at det er ulike måter å kommunisere på mellom kjønnene. Det kom også frem lignende beskrivelser av flere politibetjenter, der de vektet kjønn som av noe som kunne få betydning i kommunikasjon. For eksempel mener Ingrid at kjønn kan ha vesentlig betydning i avhørssituasjoner eller i dialog med publikum:

Ingrid: Når det gjelder gruppen, hva skal jeg si, vanlige folk.. der kan kjønn ha mye å si i forhold til på en måte hvor mye de forteller da..

I: Ja..

Ingrid: Men også personlighet..

Her sier Ingrid at kjønn kan ha mye å si i forhold til hva den som avhøres forteller, men understreker samtidig at personlighet også vil være av betydning. To mannlige politibetjenter beskriver at kjønn kan få betydning i kommunikasjon slik:

Men det er klart at enkelte ganger, så er det en kjempestor fordel om du tilhører samme kjønn som de du prater med..andre ganger så er det ikke så stor fordel.. (Morten)

Vi kan også spille på det at her sender vi en jente inn, her sender vi en gutt inn.. (Eskild)

Det å tilhøre samme kjønn sier Morten kan være både en fordel og ulempe. Slik jeg forstår Morten er dette noe som vil kunne variere og være avhengig av situasjonen og personen som det snakkes med. Flere av politibetjentene hentyder til at det å assosiere seg med den som avhøres er og kan være betydningsfullt i avhør.

En av de mannlige politibetjentene Eskild, som også er innsatsleder, eksemplifiserer hvordan politiet kan bruke kjønn bevisst som en del av en strategi i avhørssituasjoner:

Jeg kan se for meg at.. la si det er et oppdrag med ei enslig mor som har blitt banket av en type, eller et eller annet sånt.. da er det greit å sende inn Rita der, for hun har to barn og vet hvordan det er å være Mamma og alt de greiene der.. istedenfor å sende inn en ung gutt.. (Eskild)

Som sitatet viser, vil det ifølge Eskild være bedre å sende inn hans kvinnelige kollega Rita til å snakke med vedkommende, enn å for eksempel sende inn en ung gutt. Dette begrunner han med at Rita selv er mor og på den måten kan relatere seg lettere til vedkommende som her også er mor. Dette vil være en måte å skape kontakt med vedkommende gjennom at hun kan assosiere seg med henne på et plan som kan relatere til hennes situasjon. Slik jeg forstår Eskild vil det i denne situasjonen handle om at Rita kan relatere seg til vedkommende og dermed kunne oppnå en bedre dialog. I dette tilfellet var det at Rita på lik linje med vedkommende også var mor, noe som kunne fungere som et utgangspunkt for å skape en god dialog. Dermed kan kjønn få betydning i hvordan fordelingen av arbeidsoppgaver eller oppdrag skjer, gitt at en ser fordelene av å velge ut ifra kjønn i lys av en strategi for kommunikasjonen. Ergo kan kjønn være et verktøy som kan benyttes dersom det er mulighet for det og der en ser fordelene av å velge ut ifra kjønn. Linda uttrykker måten å se an hvem som skal ta de ulike avhørene slik:

Vi prøver jo å lese situasjonen når vi kommer dit til en hendelse.. så prøver vi å se..”okey, jeg tror du skal gå å prate med henne.” for eksempel.. men noen ganger så skjærer det seg helt at vedkommende blir sint og rett og slett skjeller meg ut for den person jeg er og hva jeg har sagt og.. så da velger jeg bare å trekke meg tilbake, også får makkeren min prøve.. og vi utfyller hverandre veldig godt.. og jeg synes det er veldig viktig at det jobbes ofte med dame og mann, i samme patrulje. (Linda)

Som Linda sier, vil man forsøke å se hvem som kan passe til å ta de ulike avhørene når man ankommer en situasjon. Likevel vil det være situasjoner der det kan skjære seg i avhøret, og man vil da forsøke å omrokkere ved at noen andre forsøker i stedet. Videre understreker Linda at hun ser det som veldig viktig at det ofte jobbes i patruljer som er inndelt av både en mann og kvinne. En patrulje er som regel sammensatt av to politibetjenter og kan i teorien ha tre mulige sammensetninger; to kvinner, en kvinne og en mann, eller to menn. Slik jeg tolker Linda vil kjønn kunne være av betydning i politiarbeidet ved at en kan dra fordel av det i enkelte situasjoner. Likevel vil det være situasjoner som ikke på forhånd er mulig å forutse utfallet av og som kan by på komplikasjoner, selv om en gjør antagelser på forhånd av hva som kan være en fornuftig i forhold til situasjonen. Eksterne faktorer som publikum eller mistenkte, kan også gi kjønn betydning i avhørssituasjoner og videre påvirke arbeidsdelingen av avhør.

Med hensyn til avhørssituasjoner beskriver Bjørn komplikasjoner under avhør slik:

B: Det er jo noen menn som ikke respekterer kvinner, hvor jeg ser at her blir det helt feil..

I: Det går ikke an å putte inn en kvinne uansett hvordan hun henvender seg?

B: Neineinei.. altså.. ” Okey, skal vi ta en prat da? ”

Ifølge Bjørn vil det kunne være situasjoner der kvinnelige politibetjenter kan få vanskeligheter med kommunikasjonen, fordi vedkommende som skal avhøres ikke respekterer kvinner. Slik jeg tolker Bjørn, vil det i slike situasjoner være bedre om han som mannlig politibetjent overtar avhøret, da settingen blir helt feil ettersom vedkommende ikke respekterer kvinner. Derimot har Simon merket seg at det kan virke som kvinnelige politibetjenter kan ha en mer beroligende effekt på enkelte politiet har med å gjøre. Simon mener at kvinnelige betjenter ikke fremstår like truende som menn kan gjøre i enkelte situasjoner:

På en annen måte så opplever jeg jo at jentene har en konfliktdempende effekt på enkelte vi har med å gjøre..[..].sånn at vedkommende som det dreier seg om føler det er mye mindre truende å snakke med en jente, enn å snakke med meg.. som er nesten to meter og hundre kilo.. (Simon)

Som det kommer frem av sitatet, sier Simon at han i møte med publikum opplever at det kan være ulik en tilnærming til kvinnelige tjenestepersoner kontra mannlige tjenestepersoner. Ifølge Simon kan de kvinnelige politibetjentene ha en konfliktdempende effekt på enkelte personer, fordi han mener enkelte vil kunne oppleve det som mindre truende å snakke med en kvinne. I denne sammenhengen refererer han også til seg selv som implisitt truende, da han beskriver seg selv som nesten to meter og hundre kilo. Jeg tolker det som Simon mener det kan være situasjoner der hans fremtreden i form av stor kroppsbygning kan oppleves som truende på andre, selv om det ikke nødvendigvis er ment sånn fra hans side.

5.1.2 Avhør i saker som dreier seg om familievold

Politiet bruker primært betegnelsen familievold på hendelser som handler om vold i parforhold, men begrepet inkluderer også vold mot barn og eldre. Begrepet familievold vil videre også kunne fremstå som et upresist begrep, da det verken vises til kjønnsretning eller hvilken relasjon som er involvert i voldshendelsen. Hvem som utøver volden kan være varierende og relasjonene mellom mennesker kan også være ulike. (Aas 2009) Denne beskrivelsen av familievold vil fungere som en overordnet og generell definisjon av hva familievold vil kunne dreie seg om.

I mitt empiriske materiale er det flere av politibetjentene som peker på at kjønn kan få betydning i forhold til hvordan de velger å dele avhør, og i denne forbindelse trekkes det spesielt frem saker som dreier seg om familievold og husbråk. Å bevisst velge å bruke en mann eller en kvinner vil kunne være en strategi som man kan velge å benytte seg av i avhørssituasjoner, da det vil være ønskelig å oppnå en best mulig dialog med vedkommende. I forbindelse med avhør understrekes det blant annet viktigheten av at den som avhøres skal kunne oppleve en form for forståelse, da dette kan være avgjørende for hvor mye den som avhøres vil dele av informasjon. For eksempel vekter Morten fordelene av begge kjønn i en patrulje slik:

M: Altså på enkelte typer oppdrag, så kan det være en fordel begge kjønn er representert..

I: Hvilke oppdrag da?

M: Familievold-saker for eksempel.. [...]. Hvis jeg jobber sammen med en kvinne da, så kan hun på en måte lettere relatere seg til den kvinnelige part, mens jeg kan kanskje lettere kommunisere med den mannlige parten da..

Morten peker her på at en av det samme kjønn lettere vil kunne relatere seg til vedkommende og derfor også lettere kommunisere. Det vil være viktig å kunne relatere seg til den en snakker med dersom det er mulig, i håp om å oppnå en god dialog. Det at den kvinnelige politibetjenten trekker seg mot kvinnen i situasjonen og omvendt med at den mannlige politibetjenten trekker seg mot mannen, kan ofte være noe som en prøver å tilstrebe. Denne måten å operere på kan ofte være et utgangspunkt i saker som omhandler familievold og husbråk. Linda eksemplifiserer også denne måten å jobbe ut ifra i slike saker:

Men samtidig så ser jeg ofte at tendensen kanskje er, sånn som jeg hvert fall opplever det, er at kommer vi til såne saker hvor det er mann og dame har kranglet hjemme.. det har vært enten knuste ting eller et blott øye her eller noe sånt. Så er det ofte det at jeg trekker meg til damen og begynner å prate med henne, og min mannlige kollega tar han mann for eksempel.. (Linda)

Det med at en trekker seg mot en person av samme kjønn i avhør kan bygge på at en kan ha mulighet til å trekke på en forståelse i forhold til den som avhøres. Det vil igjen gå på at en kan uttrykke at en kan ha en form for relasjon til den som avhøres, noe som igjen kan føre til at den som avhøres er villig til å snakke og dele informasjon. Kjønn kan være en del av det å bygge opp en relasjon, som videre kan tenkes å bidra til tillit og som vil kunne være avgjørende for hva den som avhøres vil dele av informasjon.

På tross av at dette mener Bjørn at det å avhøre en av samme kjønn i enkelte familiesaker også vil kunne ha en negativ effekt, da i form av å være en hindring for å få til en fungerende dialog:

Ja, nei motsatt.. det kan virke veldig ofte, men ofte så ser man det at kvinner kan ha et veldig sånn negativt syn til andre kvinner som kommer inn å skal rydde opp i hjemmet der.. noen har det.. (Bjørn)

I sitatet kommer det frem at det å bruke en av samme kjønn i avhøret også kan ha en negativ effekt, og her viser Bjørn til familiesaker der kvinnelige politi avhører kvinner. Hva som fungerer kan imidlertid være variere fra situasjon til situasjon og det vil ikke være en oppskrift som er gitt på forhånd. Med andre ord er det ikke gitt på forhånd at det å kunne relatere seg til en person på bakgrunn av kjønn er ensbetydende med at en får til en god dialog. En av de kvinnelige politibetjentene, Ingrid, forklarer at kjønn kan få betydning i fordelingen av avhør slik:

Det vil jo være naturlig at kanskje kvinnen snakker med voldtektsofferet.. det kan være naturlig i familievoldssaker at mannen snakker med mannen.. det vil i hvert fall jeg tenkt da. Rett og slett at kanskje det er lettere å få en gjerningsmann på gli, hvis det er en person gjerningsmannen tror forstår en da. (Ingrid)

Som sitatet viser, vil det ifølge Ingrid være naturlig å velge en av samme kjønn til å ta avhør som dreier seg om spesifikke saker. Saker som trekkes frem her er voldtektssaker og familievoldssaker. Slik jeg tolker Ingrid kan det være lettere å få en gjerningsmann på gli dersom han tror han snakker med en som forstår han, og i dette eksemplet ville det være en mann som ville kunne ha slike forutsetninger. Dette handler igjen om at en fordeler avhør der en tenker seg at den som tar avhøret har en forutsetning til å kunne relatere seg til vedkommende som avhøres. Eller i det minste at den som avhøres føler at han har en relasjon til den som avhøres og derfor er mer åpen for å dele informasjon. Det dreie seg i hovedsak om å dele avhør på bakgrunn av at den som avhøres skal kunne oppleve en form for forståelse og slik kunne føle seg mer fortrolig til å snakke. Det kan være at en av politibetjentene har noen fellesnevner med den som avhøres og på bakgrunn av disse, blir den som velges ut til å ta det enkelte avhøret. Ingrid trekker for eksempel frem at hun som kvinne ikke kan spille på den som samme kommunikasjonen sine mannlige kollegaer:

Det ligger jo litt mer for gutter, tenker jeg da.. at de har den der, de kan dra den her kompiskortet eller holdningen da.. [...] Så noen ganger føler jeg at hvis man på en måte skal.. liksom få litt goodwill da, oppi imot enkeltpersoner.. så har du den her personlighet da.. menn kan på en måte ha den kompistonen da.. (Ingrid)

Som det fremkommer av sitatet sier Ingrid at gutter kan spille på det å være kompis. Dette vil være en form for strategi som kan brukes i avhør av mannlige personer som politiet har med å gjøre. Det vil også her gå på det å kunne relatere seg til den en snakker med, som Ingrid sitt

eksempel illustrerer - spille på det å være kompis. Som kvinne må en kanskje gjøre bruk av andre strategier for å få i gang en god dialog i en situasjon med mannlige gjerningsmenn. Det kan for eksempel bli unaturlig å spille på det å være kompis av en kvinnelig tjenesteperson i møte med en mannlig gjerningsperson.

Andre situasjoner der kjønn gjør seg gjeldende, er som nevnt tidligere situasjoner der vedkommende motsetter seg å snakke med en kvinnelig politibetjent. Bjørn trekker her frem eksempler der kulturelle barrierer kan by på vanskeligheter med hensyn til avhørssituasjoner:

Det eneste kan jo være i enkelte fremmede, altså folk med en fremmed kulturell bakgrunn som da har et annet, helt annet kvinnesyn.. og “jeg skal snakke med en mann”. (Bjørn)

Som Bjørn viser til her, kan det oppstå vanskeligheter i kommunikasjonen når kvinnelige politibetjenter møter på mennesker fra fremmede kulturer. Folk fra andre kulturer vil kunne ha et annet kvinnesyn som igjen vil kunne påvirke deres holdninger til kvinnelige politibetjenter. Som Bjørn sier her, kan det oppstå situasjoner med folk fra fremmede kulturer som kun vil snakke med mannlige politibetjenter. Her vil det kunne dreie seg om mangel på anerkjennelse i forhold til de kvinnelige politibetjenter, som medfører at vedkommende kun vil snakke med mannlige politibetjenter. Slik jeg forstår Bjørn, vil dette dreie seg om menn fra fremmede kulturer som ikke anerkjenner kvinnelige politibetjenter på bakgrunn av deres kulturelle kvinnesyn. Ifølge Morten kan dette også gå begge veier, med at for eksempel kvinner fra fremmede kulturer ut ifra sitt kultursyn igjen vil kunne ha vanskeligheter med å forklare seg for en mannlig politibetjent.

Også når det gjelder religiøs tilknytning så er det ofte, spesielt i forhold til den problematikken, hender det at det er noen kvinner som har problemer med å forklare seg for en mann.. (Morten)

I sitatet ser vi at kjønn kan få betydning i avhørssituasjoner, i forhold til at det å prate med en mann kan være en begrensning for kvinner av fremmed religiøs tilknytning.

Som vi har sett understreker flere av politibetjentene i mitt utvalg viktigheten med å ha begge kjønn representert i patruljer, da det kan ha betydning i avhør som må tas i saker som dreier seg om familievold og husbråk. Kjønn hevdes å kunne ha en betydning i avhørssituasjoner ved at det vil kunne ha en effekt på hvor mye informasjon man får tilgang til av den som avhøres i enkelte tilfeller. De tilfeller som trekkes frem her er de tilfeller der den som avhøres kan oppleves en form for forståelse. Videre kommer det frem at kulturelle barrierer kan påvirke delingen av avhør med at kjønn får betydning for hvem som tar avhøret. Dette på

bakgrunn av at kjønn blir en begrensning i avhøret som følge av kulturelle barrierer som virker inn på hvordan relasjonene mellom kjønn blir.

5.1.3 Avhør i sedelighetssaker

Sedelighetssaker er saker som dreier seg om seksualisert vold. Begrepet seksualisert vold er en paraplybetegnelse som inneholder kvinnemishandling, voldtekt, seksuelle overgrep mot barn, seksuell trakassering, prostitusjon og pornografi. (Finstad and Høigård 2007) Noen av politibetjentene vektlegger også kjønn som noe som vil kunne være av betydning i avhør som dreier seg om sedelighetssaker.

Enkelte ganger når du eksempelvis snakker med noen som har blitt utsatt for et overgrep, så har det skjedd at du prøver å få til en kommunikasjon, som på en måte stopper på et eller annet plan.. da tenker jeg spesielt i forhold til kvinner, at det å prate med en mann kan på en måte være en begrensning.. (Morten)

I sitatet peker Morten på det han beskriver som en begrensning i kommunikasjonen der han henviser til avhør av kvinner som har blitt utsatt for overgrep. Noen av de andre politibetjentene trekker også frem at det vil kunne være en fordel at kvinnelige politibetjenter avhører kvinner i forbindelse med voldtektssaker, da de mener dette kan være av fordel for den kvinnen som avhøres. Begrunnelsen for dette hviler på at avhøret kan bli bedre, fordi det tenkes at kvinnen som avhøres vil kunne ha lettere for å forklare seg ovenfor en kvinnelig politibetjent.

5.1.4 Ransakingen

Ransaking er noe som vil være aktuelt dersom det for eksempel må foretas stripping i arresten. Samtlige av informantene i mitt utvalg var tydelig på det at det skal være kvinner som ransaker kvinner, og menn som skal ransake menn. Ransakingen var noe samtlige av informantene fremhevet som en arbeidsoppgave som hadde en selvsagt arbeidsinndeling med utgangspunkt i kjønn.

Jenter skal ransake jenter og gutter skal ransake gutter. (Eskild)

Ja det er jo tydelig eksempel på det, er jo hvis vi pågriper for eksempel en dame eller en jente.. hun skal strippest i arresten.. så er det åpenbart at vi tar en jente til å gjøre det.. (Bjørn)

Tilsvarende uttalelser kom frem hos flere av de andre politibetjentene, som belyste den samme arbeidsfordeling i forhold til ransakingen. Eksemplet med ransakingen var for øvrig

noe flere av politibetjentene var raske å trekke frem i forhold til spørsmål om hvorvidt kjønn kunne ha betydning i utførelsen eller delingen av arbeidsoppgaver.

5.1.5 Oppsummering: Avhør og ranaking

I forhold til arbeidsoppgaven avhør, vektlegger flere av politibetjentene at det vil være viktig å få mest mulig informasjon ut av vedkommende som avhøres. Det kommer også frem at avhør kan deles på bakgrunn av kjønn, dersom en tror det vil kunne være positivt for avhøret. Det kan for eksempel i noen avhør være en fordel å bruke en av de mannlige tjenesteperson fremfor en kvinnelig. Eksempler som nevnes her, er avhør der den mannlige tjenesteperson kan spille på det å være kompis der det er en mann som skal avhøres. Dette å spille på å være kompis kan slik være en strategi som kan bidra til å få ut mest mulig informasjon fra vedkommende som avhøres. I andre tilfeller kommer det kan være omvendt med at det kan være en fordel at en kvinnelig tjenesteperson tar avhøret. Eksempler som trekkes frem i denne sammenhengen, er for eksempel at den kvinnelige politibetjenten kan avhøre den kvinnelige parten i forbindelse med familievoldsaker. Det henvises her til at kvinnelige politibetjenter kan tenkes å kommunisere lettere med den kvinnelige parten i familievoldsaker, fordi det tenkes at hun lettere kan kunne relatere seg til vedkommende som selv er kvinne. Det trekkes også frem at kvinnelige politibetjenter kan ta seg av avhøret i forbindelse med sedelighetssaker, da i forhold til at den fornærmede er en kvinne som skal avhøres.

På tross at kjønn kan bli vektlagt betydning i enkelte tilfeller og saker, kommer det også frem at hvem som egner seg best i de ulike avhørene ikke er noe som trenger å være gitt på forhånd. Strategier å dele inn avhør etter trenger ikke å være den rette inndelingen i forhold til hvordan den vil fungere i praksis, og den blir ikke nødvendigvis alltid den beste løsningen i det enkelte oppdraget. Likevel ser det ut som noen retningslinjer ut ifra kjønn kan legge føringer for hvordan avhør deles dersom kjønn er et alternativ å dele ut ifra.

For eksempel kan det ifølge Bjørn, være kvinner som har et negativt syn til at andre kvinner skal komme å «rydde opp» i hjemmet sitt, da dette i overført betydning også vil gjelde kvinnelige politibetjenter som skal ta avhør kvinnen i familievoldsaker. I slike tilfeller vil det dermed kunne være en bedre løsning å la en mannlige tjenesteperson få ta avhøret. Det er med andre ord ikke nødvendigvis en oppskrift som er gitt på forhånd, som tilsier hva som vil fungere i den enkelte situasjon. Likevel kommer det frem at politiet har prinsipper og noen strategier de vil prøve å jobbe ut ifra, som for eksempel hvem som avhører kvinnen og

mannen i familievoldsaker. Da det ikke alltid er både mann og kvinne på samme patrulje vil denne inndelingen gå ut. Dette med å dele seg etter kjønn i avhør, er noe som det jobbes ut ifra dersom det er mulighet for å gjøre det, med at det vil være et alternativ å velge mellom begge kjønn.

Mitt datamatriale viser at kjønn kan ha betydning for utførelse av arbeidsoppgaven avhør. Det empiriske materialet viser også til at en kan dele avhør på bakgrunn av politibetjentenes kjønn, dersom en tror det kan ha positiv effekt på for hvor mye den som avhøres forteller. Dermed kommer det frem at arbeidsoppgaven avhør kan fordeles ut ifra kjønn, men det vil kunne være begrensninger i forhold til om det er mulighet til å gjøre det, ved at en har politibetjenter av begge kjønn i tjenesten når det aktuelle avhøret skal tas.

Arbeidsdelingen i forhold til avhør legitimeres ut ifra at politiet ønsker å oppnå et best mulig avhør ved at de ønsker å få mest mulig informasjon ut av vedkommende som avhøres. Hvilket kjønn som velges til å ta det enkleste avhør kan slik vurderes og velges på bakgrunn av kjønn, dersom det kan tenkes å ha fordel for avhørets utfall. I tillegg må det også være rom for å velge på bakgrunn av kjønn, det vil si at det er et alternativ som er til stede ved at begge kjønn er i tjenste.

I avhør kan det også forekomme situasjoner der en mann eller kvinne kan få negativt utfall for avhøret. I slike situasjoner der kjønn kan bli en hindring for avhøret, vil politet kunne forsøke å omfordele slik at for eksempel en kvinne overtar avhøret som en mann startet, der en tenker kommunikasjonens svikt er forårsaket av betjentenes kjønn. Det kommer frem hos flere av politibetjentene at det vil kunne være viktig at den som avhøres skal kunne oppleve en form for forståelse. Dette på grunn av at den som avhøres slik kan bli mer fortrolig til å snakke, dersom en tror at den som avhører tror den forstår en. Familievoldsaker og sedelighetssaker trekkes spesielt frem som eksempler på saker der kjønn vil kunne ha betydning for avhørets utfall, i form av å kunne påvirke det positivt og negativt. I denne sammenheng kommer det frem at det kan deles på bakgrunn av kjønn i slike saker da en tenker det vil ha betydning for avhøret. Dermed tyder det på at kjønn slik kan få betydning og avgjøre fordelingen av arbeidssoppgaver i avhørssituasjoner

For å kunne dele avhør på bakgrunn av kjønn må det også være en mulighet for å gjøre det, i form av at det er et alternativ å velge mellom mannlig og kvinnelig politibetjenter. Mer konkret vil det si at det vil måtte være både kvinnelige- og mannlige politibetjenter å velge mellom i den aktuelle situasjonen eller oppdraget som det skulle dreie seg om, i form av at

begge kjønn er på jobb eller ute sammen på patrulje. Dersom dette ikke er et valg, utgår dette alternativet med å dele på bakgrunn av kjønn. Jobben vil således utføres på best mulig måte i den aktuelle saken det måtte gjelde, ut fra omstendighetene med de politibetjentene som er tilgjengelig i tjenesten. Ransakingen imidlertid den åpenbare oppgaven i forhold til å dele på kjønn, her skal man ransakinge gjøres av en av samme kjønn dersom det er mulig.

5.2 Pågripelse

I politiet er det viktig med risikovurdering og forebygging av fare, i de situasjoner politiet eventuelt skal inn i, eller vil befinne seg i. Dette er utgangspunktet politiet jobber ut fra, ved at de tar forbehold i å nærme seg situasjoner med varsomhet og aktsomhet. Politiet har et begrep om verstefallsteorien som sier at en skal være forberedt på det verst tenkelige hendelsesforløpet. (Finstad 2013) Man kan altså her snakke om et føre var prinsipp som er viktig å følge med hensyn til sikkerhet. Det vil handle om å lese situasjonen en møter, se farer som kan oppstå, og være forberedt på det verste. Dette er en måte politiet forbereder seg mentalt på, slik at de kan være beredt på det som kan møte dem, samtidig som de kan forsøke å unngå å bli overrumplet av det som møter de (Finstad 2013). Som tidligere nevnt vil det finnes kjente sannsynligheter av risiko som en kan ta forbehold i, og ukjente sannsynligheter av risiko som ikke er åpenbart og synlige på forhånd. I forhold til verstefallsteorien vil politiet ta utgangspunktet i det verst tenkelig scenarioet av risiko og se for seg alle tenkelige risikoer, men det kan likevel være uforutsette hendelser som kan dukke opp.

I en situasjon som krever at det gjennomføres en pågripelse kan det oppstå komplikasjoner. Det hender også at en pågripelse løser seg lett ved at vedkommende lar seg pågripe uten noe videre komplikasjoner. Her er det uansett viktig at politiet er løsningsorientert og ser muligheter, samtidig som de ser realiteten i situasjonen og vurderer fare i lys av ulike perspektiver på risiko.

Lie og Lagestad (2011) har utarbeidet en maktpyramide som definerer politibetjentenes maktmidler. Bruken av disse er for øvrig strengt regulert, og de er plassert i forhold til hvilket skadeomfang de gir. I denne henseende skal en alltid ta i bruk det mest lempelige maktmiddelet, før en går videre til et sterkere maktmiddel. I pyramiden står politiets tilstedeværelse nederst, neste trinn er verbal kommunikasjon, som etterfølges av

arrestasjonsteknikker. Trinnet over finner en batong, pepperspray og gassvåpen, og over dette er slag og spark, som kun skal brukes i nødvergesituasjoner. Til slutt kommer skytevåpen på toppen. Bruk av politihund er imidlertid ikke inkludert i denne maktpyramiden. Dette vil være den teoretiske fremstilling av hvordan politiets maktmidler ser ut. (Hoel 2013)

Alle som er utdannet og har gjennomført politihøgskolen skal kunne gjennomføre en pågripelse. Likevel vil det kunne være en utfordring hvis vedkommende som skal pågripes er dobbelt så stor og sterk som tjenestepersonene som skal gjennomføre pågripelsen.

Kommunikasjon kan en derimot komme langt med, og det trenger ikke alltid å være en ren fysisk overmanning, der muskler og størrelse blir den eneste valutaen i oppdragsløsningen. I noen situasjoner kan en komme langt med å prate, og slik få vedkommende med seg inn i bilen eller arresten, uten at man møter noe ytterligere komplikasjoner. Verbal kommunikasjon er et utgangspunkt, og en kan vinne mye på å være flink til å kommunisere. Det vil gjerne dreie seg om å kunne lese vedkommende, og i det hele tatt finne en måte å skape en god dialog på. En kan ha ulike forventninger til kvinner og menn i forhold til kommunikasjon. Likevel vil det kunne være viktig å ta forbehold i at en fysisk konfrontasjon kan bli nødvendig for å kunne løse slike oppdrag som vil kunne innebære pågripelse.

I politiet må man være forberedt på det verst tenkelige, samtidig som man ikke skal dømme alle som kjeltringer. Dette er et viktig prinsipp som politifolk vil ta utgangspunkt i for ikke å bli overrumplet av det som vil kunne møte de, men heller føre var. (Finstad 2013)

Da jeg spurte om kjønn hadde noe å si i utførelse av jobben, var det flere av politibetjentene som synliggjorde at kjønn kunne ha betydning med hensyn til fysisk styrke og at fysisk styrke kunne være det eneste som var hindringen for kvinnelige politibetjenter. Spesielt i forhold til oppdrag som innebar pågripelse ble det henvist til at fysisk styrke hadde betydning.

5.2.1 Utfordring i håndtering av situasjoner som innebærer pågripelse

Fysisk styrke er noe som vektlegges i forbindelse med oppdrag som innebærer pågripelse, ikke minst i de situasjoner hvor verbal kommunikasjon blir nytteløst. I enkelte situasjoner vil det som nevnt kunne bli nødvendig å utøve av fysisk makt, fordi den verbale kommunikasjonen utgår som konsekvens av å være et sviktende alternativ, dette være seg av ulike årsaker. Politiarbeid går mye på skjønn og hva en defineres som riktig i den gitte situasjonen vil kunne være varierende med at det vil være avhengig av den enkelte

politibetjent, da politibetjenter er ulike og vil kunne vurdere ulikt. To mannlige politibetjenter beskriver utfordringer som kan oppstå i forbindelse med pågripelse slik:

Så klart det kan ha noe å si hvis det er snakk om en pågripelse av en kraftig.. aggressiv kar.. da vil jenter på seksti kilo slite litt.. (Eskild)

Nei altså det blir jo den vanlige fysikken.. altså den kan jo være et usikkermoment ute i gata.. hvis du er, har en makker som eh..veier førti kilo og du vet du skal inn å pågripe en mann på hundre kilo...da har vi jo, da setter vi bremseklossene på også snur vi om på taktikk, også får vi inn, også forsterker vi.. men vi vet jo aldri når det skjer.. (Bjørn)

Fysisk styrke kan være en utfordring for kvinnelige politibetjenter dersom de ikke innehar den fysiske styrke som hevdes å kreves i ulike pågripelser som ikke lar seg løse uten å utøve fysisk makt. Ifølge flere av politibetjentene vil oppdrag som innebærer pågripelse i mange tilfeller kunne løses ved hjelp av verbal kommunikasjon.

Det vil være enkelte situasjoner som politiet vil prøve å unngå og vil derfor forsøke å ta forbehold i situasjonen før de velger hvem som skal sendes på det gitte oppdraget.

Likevel vil det kunne være fysisk krevende situasjoner som oppstår der og da, fordi en ikke alltid kan forutse hvordan arbeidet forløper i jobbhverdagen. Hvis situasjonen ikke lar seg løse uten bruk av fysisk makt og blir for krevende fysisk i utførelsen, må situasjonen håndteres ved hjelp av forsterkinger slik Bjørn beskriver. Morten oppfatter det som om at de kvinnelige politibetjenter selv er bevisste rundt sine egne begrensinger i forhold til jobben.

Men mange er jo også, hvert fall de som jobber på ordensavdelingen, jobber ute.. de er på en måte.. etter hvert som man har jobbet her, så blir du på en måte klar over dine egne begrensninger.. så de fleste av de damene som jobber her, de er på en måte.. de vet hva de er gode for, og ikke gode for.. (Morten)

Som Morten sier her, er de fleste kvinnene som jobber sammen med han i politiet etter hvert som de har jobbet i politiet blitt bevisste rundt sine egne begrensninger i jobben. Slik jeg forstår Morten blir kvinnelige politibetjenter gjennom erfaringer i jobben selv klar over hva de mestrer og ikke mestrer av oppgaver eller situasjoner. Som nevnt tidligere er det den fysiske styrken som å kunne være utfordringen for de kvinnelige politibetjentene, da utførelsen av enkelte oppdrag nettopp kan kreve en del fysisk styrke. Linda sier for eksempel at hun er føre var med situasjoner som hun på forhånd ser kan tilspisse seg, ved at de kan utvikle seg til en fysisk konfrontasjon som hun anser for å kunne bli for utfordrende og krevende fysisk.

De fleste gangene, hvis jeg kjenner at jeg kommer for kort, så er jeg tidlig ute med å spørre etter bistand før vi på en måte går videre.. hvis vi basker med en person, så er det vanskelig å snakke på sambandet.. så det er litt sånn.. (Linda)

Som sitatet viser, sier Linda at hun er tidlig ute med å spørre etter bistand dersom hun mener at hun kan komme til kort i håndteringen av en situasjon, noe som kan tyde på at hun er bevisst rundt risikoen i situasjoner og ser den an før hun velger om det vil være overkommelig å gå videre inn i situasjonen. For eksempel må hun først komme frem til en håndterlig måte å angripe situasjonen. Linda velger å ta forhåndsregler i situasjoner ved at hun vurderer om den vil være overkommelig å håndtere eller om det vil være nødvendig å be om bistand før hun går videre inn i situasjonen. Linda vil måtte gjøre en risikovurdering basert på den enkelte situasjonen hun befinner seg i, ut ifra om det vil være mulig å håndtere den, før hun tar en avgjørelse i forhold til hvordan hun vil velge å handle. Vurderinger vil gå på premisser som blant annet vil basere seg på hennes egen og hennes partners fysiske styrke, må Linda vurdere hva som vil være fornuftig å gjøre i den enkelte situasjon hun møter.

5.2.2 Prioritering av patruljer

Det er primært innsatsledere og operasjonsleder som fordeler hvem som skal sendes på de ulike oppdragene. I vurderingen av hvem som skal sendes på de ulike oppdragene, vil den enkelte situasjonen det dreier seg om ses an, før en velger ut hvilken bil som vil egne seg best på det aktuelle oppdraget. Eskild som er innsatsleder, uttaler seg slik om avgjørelser rundt dette:

E: Da er det jo min oppgave å sende ut, en patrulje på de oppdragene som kommer inn.. og vi skal bruke til enhver tid bruke de beste mannskapene vi har på de aktuelle oppdragene.. så det, det er en vurdering jeg tar. Det kan være at jeg ser at han karen som skal pågripes der sånn, har en del saker på seg fra før av.. vold mot politiet, trusler og sånn, og rørselig kar. Da kan jeg velge å sende en bil.. kan godt hende en bil med jente er nærmere, men jeg vet jo det er en annen bil, også har jeg to UEH-mannskaper, store gutter.. da bruker jeg dem..

I: Ja..

E: Og jeg tror ikke hun jenta i bilen, som er nærmest.. vil føle seg snytt på grunn av det.. hun vet også at vi bruker de beste, det beste mannskapet..

I: Det kommer an på situasjonen da?

E: Så vi bruker det beste mannskapet på alle oppdragene.

Eskild understreker at det til enhver tid skal brukes av det beste mannskapene på de aktuelle oppdragene. Her kommer det frem at Eskild må gjøre en vurdering mellom de ulike patruljene han har tilgjengelig. Dersom det skulle dreie seg om en kar som har vold og trusler mot

politiet på seg fra før av, vil Eskild velge å bruke UEH¹-mannskaper som han refererer til å være store gutter. Vider mener han at jentene vil være underforstått med situasjonen som foreligger, samt de vurderinger og prioriteringer som tas, ved at det til enhver tid skal brukes av det beste mannskapet på alle oppdragene. Bjørn beskriver prioriteringer av patruljer slik:

B: Jeg tenker veldig sjelden på mann og kvinne i politiet.. de eneste gangene jeg må tenke på det er når jeg skal sende en patrulje.. la oss si vi har en patrulje med to jenter, også vet jeg at det er farlig å gå inn der, eller kreves muskler.. så sender jeg selvfølgelig en patrulje med to sterke menn, istedenfor to mindre jenter..

I: Ja..

B: Og det gjør jeg ikke av et mannsjåvinistisk perspektiv, jeg gjør det av et HMS-perspektiv.. det er ei risikovurdering jeg som leder må ta..

Som det kommer frem hos flere av de mannlige politibetjentene, vektlegges kjønn å kunne ha betydning for utførelse av oppdrag som innebærer pågrepelse, fordi å ha en del fysisk styrke hevdes å være en nødvendighet i noen tilfeller. Da henvises det spesielt til oppdrag der en må pågripe en person som kan være vanskelig å få med seg, i tillegg til at vedkommende som skal pågripes er stor eller truende, eller at vedkommende for eksempel har en bakgrunn som viser til en voldelig historie. Da det kan bli nødvendig med fysisk makt i slike oppdrag som det beskrives her i forbindelse med pågrepelse, hevdes det at fysisk styrke vil kunne ha avgjørende betydning for å kunne gjennomføre slike oppdrag. Dette er noe de flere av de mannlige politibetjentene trekker frem som noe som kan være en begrensning for kvinnelige politibetjenter. Derimot mener noen av de kvinnelige politibetjentene at de kan bli undervurdert i forhold til avgjørelser som blir gjort i forhold til hvem som skal sendes på de spesifikke oppdragene som innebærer pågrepelse. Ingrid føler derimot at kvinner noen ganger kan bli undervurdert i større grad enn det som skulle tilsies å være nødvendig ut ifra hva situasjonen tilsier på forhånd, da i forhold til oppdrag som dreier seg om pågrepelse.

Men noen ganger så synes jeg de på en måte undervurderer kvinner liksom, hvis det er snakk om helt banale vanlige oppgaver som å pågripe en person liksom. Så blir det litt sånn der, det kan jo alle gjøre. Og da synes jeg det blir dumt å på en måte.. noen vil da tenke at, det kan man ikke sende en kvinne på. Det synes jeg blir for dumt, fordi det burde alle som har gått politihøgskolen klare. (Ingrid)

Jeg tolker Ingrid som at kvinnelige politibetjenter noen ganger blir undervurdert i forhold til de vurderinger og avgjørelser som tas, i forhold til hvilke typer oppdrag kvinnelige betjenter

¹ UEH er en forkortelse for utrykningsenheten. Politipersonell som tilhører utrykningsenhetene (UEH), har i sammenligning med vanlig ordenstjeneste, blant annet i oppdrag å takle såkalte skape oppdrag. UEH ble opprettet med sikte på å kunne takle polititaktiske oppdrag på terror og sabotasjesiden, i tillegg til å kunne styrke politiet i den daglige ordenstjenesten. (Finstad 2000:32)

prioriteres på. I denne forbindelse er det oppdrag med pågripelse som trekkes frem som eksempel, videre sier hun samtidig at dette er noe alle skal kunne utføre dersom det ikke skulle foreligge noe spesielt utover et slikt oppdrag:

Ja, og litt sånn.. hvis det ikke er noe spesielt som skal tilsi at det er en kjempesvær person, eller kjempetung person eller et eller annet, da blir jeg kanskje litt.. da er det.. noen bryr seg jo ikke noe om det, de som sender ut folk da.. Mens noen, lager et nummer ut av det.. og det liker ikke jeg da. (Ingrid)

Som sitatet viser, ser Ingrid også nødvendigheten med fysisk styrke ved at det vil kunne foreligge en risiko i situasjoner som kan eller innebærer pågripelse. Likevel mener hun det kan bli et overdrevent fokus i forhold til hvem som skal sendes på slike typer oppdrag. Slik jeg forstår Ingrid blir kvinnelige tjenestepersoner noen ganger nedprioritert på enkelte oppdrag som omhandler pågripelse, selv om det ikke foreligger noen egentlig grunn som skulle tilsi at de ikke skulle kunne mestre utførelsen av den type arbeidsoppgaver oppdraget krever. Linda belyser forskjellen ved å kjøre to kvinnelige politibetjenter sammen, kontra det å være en kvinnelig og en mannlig politibetjent på patrulje. Det ser ut som kommunikasjon blir viktigere i situasjoner der to kvinnelige politibetjenter kjører sammen i patrulje:

Som sagt jeg har mye mer pratevilje og mye mer forhandlingsvilje, når jeg jobber med en dame da.. fordi at man vet ikke hvis det eskalerer så.. og da, har vi stort sett kanskje tapt.. så det er kanskje.. mange ganger går det veldig bra.. (Linda)

Linda peker på at forhandlingsviljen er større dersom hun jobber med en kvinnelig politibetjent i en patrulje. Kommunikasjon vil være en måte en prøver å løse situasjonen, fordi en vil unngå en fysisk konfrontasjon. Som Linda sier, har de kanskje stort sett tapt hvis situasjonen eskalerer.

Mens en mann har jeg kanskje en litt annen måte å jobbe på.. så da står jeg for pratingen, men så vet jeg at grensen en gang kommer.. har jeg brukt, holdt på å si, en ganske streng stemme.. og har på en måte illustrert til de at nå er det nok, nå blir du med oss.. så da vet jeg at det er veldig greit å være med en mann der, for da vet jeg at vi får han med oss.. (Linda)

Slik det kommer frem her, sier Linda at hun har en annen måte å jobbe på sammen med en mann i patrulje. Dersom hun jobber med en mann kan hun stå for pratingen, samtidig som hun kan være sikker på at de får vedkommende med seg når grensen for verbal kommunikasjon kommer. Slik jeg forstår Linda, kan det være lettere å sette grensen for verbal kommunikasjon på et tidligere tidspunkt når hun jobber sammen med en mann, fordi hun da vet at de likevel vil kunne lykkes i å få vedkommende med seg. Det kan det tyde på at Linda har ulike strategier å jobbe ut ifra, i forhold til om hun er jobber sammen med en kvinnelig- eller en mannlig politibetjent på patrulje.

Mens med en jente.. kanskje jeg kjører jentepatrolje, så må jeg kanskje forhandle.. forhandle.. helt til vedkommende til slutt bare blir med oss.. (Linda)

Som sitatet viser, sier Linda at hun på en jentepatrolje vil kunne måtte forhandle helt til de til slutt får vedkommende med seg. Det å være to kvinnelige politibetjenter på en bil i patrolje, er noe Linda betegner som en jentepatrolje. Å kjøre sammen med en mann kontra en kvinne, innebærer ifølge Linda at en kanskje må løse oppgavene ut ifra ulike strategier. Hva en innehar av fysisk styrke vil være noe en må ta hensyn til her. Ved å være to kvinnelige politibetjenter på patrolje, vil de kunne ha større en utfordring med å få vedkommende med seg dersom han skulle bli vanskelig å ha med å gjøre. Dette fordi de kan ha mindre fysisk styrke å håndtere vedkommende med, om det skulle bli nødvendig med fysisk makt for å få bukt med situasjon. Derfor vil forhandlingsviljen slik kunne være større og viktigere, om det skulle være to kvinnelige politibetjenter som jobber sammen på patrolje, der en person skal pågripes. Det kan tyde på at kommunikasjon blir desto viktigere i situasjoner der det er to jenter som skal pågripes en person. Ifølge Linda vil det være ulike måter å jobbe på, da ut ifra om hun jobber sammen med en mann eller en kvinne. Fordelen av å jobbe med en mannlig tjenesteperson er at de lettere vil kunne få vedkommende med seg, med at de har den fysiske styrken som kreves dersom en fysisk konfrontasjon skulle bli nødvendig. Hvis Linda jobber sammen med en kvinne, ville de kanskje måtte komme frem til andre strategier, med utgangspunkt i at de ikke like lett vil kunne overmanne vedkommende i en fysisk konfrontasjon.

5.2.3 Kommunikasjon - en nøkkel i yrket

To av de mannlige tjenestepersonene vektlegger betydningen av kommunikasjon i yrket og at det er en essensiell del av yrket. Eskild belyser for eksempel dette med at han sier at han ikke har noe problem med å ha sette to jenter sammen på en bil i patrolje.

Nei altså, vi har alle gått sammen gjennom den samme kverna og funnet ut gode nok for arbeidet. Så når jeg setter ut tjenesten, så har jeg ingen betenkeligheter med å sette to jenter på samme bil. Fordi de er fullt i stand til å ivareta det samme som jeg gjør.. det er kjeften man bruker, det er kommunikasjon vi bruker for å løse oppdragene.. (Eskild)

Som det fremkommer har ikke Eskild noen betenkeligheter med å sette to jenter på en bil fordi han mener de er fullt i stand til å ivareta de sammen oppgavene som han selv. Eskild understreker dette med å vektlegge betydningen av verbal kommunikasjon i oppdragsløsning med å si at det er kommunikasjon de bruker for å løse oppdragene. Likevel sier Eskild at han er tilbøyelig til å endre patroljesammensetningen dersom jentene har et ønske om det selv:

Hvis ikke jentene vil det selv, og det har jo skjedd.. at jentene sier.. “ jeg vil helst ha med meg en gutt.. ”.. ha litt fysisk styrke.. (Eskild)

Som Eskild sier, har det vært tilfeller der jentene selv har sagt at de helst vil ha med seg en gutt, fordi de ønsker litt fysisk styrke. Implisitt sier Eskild at det er jentene selv som kan ønske ekstra fysisk styrke med å ha med seg en mann på patrulje. Eskild sier selv han ikke ser noen ulikheter i forhold til oppdragsløsning mellom kjønnene. Hvorfor jentene ønsker å ha ekstra fysisk styrke med å ha med seg en mann på patrulje er heller ikke noe som kommer frem her.

5.3 Oppdrag som dreier seg om rus og psykiatri

Den fysiske styrken hos betjenter blir mer viktig og tydelig i situasjoner som omhandler rus og psykiatri. I slike situasjoner kan det være nytteløst å prate og forhandle med vedkommende og verbal kommunikasjon kan måtte vike for fysisk makt for i det hele tatt kunne få gjennomført slike oppdrag. Det innebærer at politiet vil måtte gjennomføre en pågrepelse som innebærer fysisk makt. Dersom en ikke når frem til vedkommende eller ikke oppnår kontakt, vil verbal kommunikasjon kunne bli nytteløst. Det kan i slike situasjoner være utfordrende hvis en mangler den fysiske styrken som kreves for å håndtere og i det hele tatt få gjennomført slike oppdrag. Ifølge noen av informantene i mitt utvalg er det spesielt i slike situasjoner der fysisk makt blir absolutt nødvendig forskjellen mellom kvinnelige og mannlige tjenestepersoner blir tydelig. Det vil slik vil det kunne være en fordel å fordele slike oppdrag til de tjenestepersonene en vet vil ha suksess i utførelse av de dersom fysisk makt blir nødvendig. Implisitt vil det ut ifra denne argumentasjonen være en fordel å sende tjenestepersoner som har den fysiske styrken som kreves dersom fysisk makt blir eneste løsningen. Det kan i overført betydning bety at fysiske styrke blir et premiss for at tjenestepersoner blir sendt ut på slike oppdrag. Ergo fysiske sterke tjenestepersoner vil ut ifra denne logikken i større grad prioriteres på slike oppdrag. Siden menn i hovedsak er de som besitter fysisk styrke er det implisitt gitt at de blir høyere prioritert på slike oppdrag.

5.3.1 Når fysisk styrke blir en nødvendighet

Politiet har ulike hjelpemidler for å kunne forsvare seg som de kan bruke i tjenesten, så de er ikke helt hjelpeløse i det henseende at de stiller med bare knyttnever og rå muskelkraft og utholdenhet. Politiet bærer til enhver tid med seg pepperspray, batong og håndjern, i tillegg til at de har våpen nedlåst i bilen som de kan bruke ved behov.(Finstad 2013)

Simon som også er innsatsleder på ordensseksjonen, belyser komplikasjoner som kan oppstå på grunn av manglende fysisk styrke da han beskriver et oppdrag der oppgaven var å pågripe en ruset person. Hendelsen inntraff da Simon og hans kvinnelige kollega som var student, kjørte sammen i patrulje:

S: Jeg har jo et eksempel.. her nede på torget så var det en rusmisbruker som hadde slått seg vrang. Jeg kjørte med studenten min inntil som var, hun var oppegående hun.. og veldig energisk, godt trent og fysisk trent da. Så stod han å slo rundt seg på en postkasse, og slo etter den postkassa.. så fikk vi nå på en måte kommet inn i kroppen på han etter hvert.. og..

I: Da gikk dere sammen?

S: Ja..

I: Ja..

S: Også fikk jeg nå kontroll på ene armen da.. men det var en sterk en kar.. og hun studenten hun hang jo så godt hun klarte på ene armen.. men fikk han ned i bakken, men ikke mulighet for å få kontroll på begge armene hans, på en måte.. bak på ryggen da..

I: Nei..

S: Nei. Ikke sjans, så måtte vi få hjelp av noen dørvakter.. der utenfor..

Som det kommer frem av sitatet, ble løsningen på oppdraget at Simon og hans kvinnelige makker måtte få hjelp fra noen dørvakter, da de fikk utfordringer med å pågripe vedkommende som i dette tilfellet var en rusmisbruker som lagde bråk. Slik jeg forstår Simon var dette en situasjon der kommunikasjon ble nytteløst og fysisk makt helt nødvendig for oppdragsløsningen. Jeg tolker dette som det er i slike situasjoner der fysisk styrke blir helt nødvendig for utførelse av jobben, at fysisk kapasitet får avgjørende betydning i utførelse av jobben.

Da det i dette tilfellet var en kvinnelig student, vil det kunne tenkes at hun i grunn ikke nødvendigvis var så erfaren i utførelse av jobben. Dette er noe som også kunne tenkes å ha fått betydning for hvor vellykket utførelsen av pågripelsen ble. Likevel kan mitt empiriske materiale tyde på at det spesielt er i slike situasjoner der politiet må hankses med mennesker som er ruset, at fysisk styrke kan bli gjeldende og avgjørende for å kunne gjennomføre oppdraget. Dette på grunn av at fysisk makt blir eneste alternativet for oppdragsløsning, da det å opprette en fungerende dialog med vedkommende blir umulig.

En av de kvinnelige politibetjentene Linda, beskriver en hendelse slik, da hun var på patrulje sammen med en mannlig politibetjent og skulle pågripe en mann som var veldig ruset:

L: Det var i slutten av september.. da var det en kar som var veldig ruset.. og jeg så med en gang på at det her var en person som kom til å gjøre motstand.. så jeg tok opp peppersprayen, og bare hadde den klar.. [...] ..og da tenkte jeg okey, det her må vi tenke litt på og.. men makkeren min, han.. det var en mann da.. så han bare gikk rett inn før jeg var egentlig klar.. og bare tok han, og røsket han ned liksom.. og klart, det var jo en bra løsning på det, for han hadde jo tenkt..

I: Kort og brutalt..

L: Men samtidig, så var det litt sånn her, den var litt uavklart hele situasjon.. jeg ville ventet litt lengre, og prøvd å kommunisere og kommunisere, helt til jeg ville sprayet han, og gått inn i situasjon..

Som Linda forklarer, går den mannlige tjenestepersonen raskt inn i situasjonen som, som Linda sier hun opplever som utfordrende og noe som må avveies nærmere. Med at en har en del fysisk styrke kan det være at en kan angripe en situasjon overraskende med at en har en god sjanse til å overmanne vedkommende. Slik jeg forstår Linda hadde hun sett for seg en litt annen tilnærming til situasjonen enn det som imidlertid ble løsningen. Hun sier hun ville ventet lenger med å gå inn i situasjonen og heller prøvd å kommunisere for heller deretter kanskje kunne benyttet peppersprayen som en vei inn i pågripelsen. Den andre tilnærmingen kan ha opphav i at Linda tar utgangspunkt i egne forutsetninger og så det som for turende å angripe situasjonen slik som sin makker gjorde. Videre sier hun at hvis de kun hadde vært jenter på patrulje hadde de kanskje stått der enda lenger å pratet i håp om at de hadde fått han rolig:

Men klart.. hadde vi vært to jenter, så hadde vi kanskje stått mye lengere der med pepperen og ventet..og ventet..og prata..og prata, helt til vi kanskje hadde fått han rolig. (Linda)

Kommunikasjon ser altså ut til å være desto viktigere hvis det er to kvinnelige tjenestepersoner. På grunn av at de kvinnelige tjenestepersonene ofte har mindre fysisk styrke vil det kunne tenkes at de oftere prøve å unngå fysiske konfrontasjoner som de ikke åpenbart vil mestre. Fysisk styrke vil uansett være viktig dersom kommunikasjonen svikter og fysisk makt blir politiets eneste løsning. Simon presiserer for eksempel betydningen av fysisk styrke slik:

Men jeg vil ikke på en måte blåse det opp til at det er noe stort problem.. Men det er klart at vi er avhengig av en viss fysisk snittstyrke, for at vi skal gjøre jobben som vi er satt til å gjøre.. Uten tvil.. (Simon)

Som det fremkommer av sitatet mener Simon at de er avhengig av en fysisk snittstyrke for at de skal få utført jobben som de er satt til. Implisitt sier Simon at enkelte oppdrag ikke lar seg løse uten fysisk styrke.

S: Vi har en situasjon for en uke siden.. psykiatrisk pasient som skulle transporteres.. [...] Han pasienten da, han lå bare i sengen sin.. nektet og bli med.. «jeg skal være her» sier han.. så da var jo oppdraget og ta han ut, ta han i bilen vår, også kjøre han en plass da. Også prøvde jo hun studenten, hun var veldig forsiktig jente da.. prøvde liksom å si til han, nå må du komme å høre etter, og alt det der.. og hun fikk noe respons.. også prøvde den kvinnelige tjenesteperson da.. Ja, så prøvde hun litt, uten å få noe respons også.. så på et tidspunkt der så besluttet jeg at vi hadde stått der lenge nok, vi kan ikke stå her en time til..

I: Nei..

S: Vi må bare få gjort det.. også var det jo da jeg som på en måte frontet den fysiske konfrontasjon som var med han da.. og det ser jeg på som helt naturlig..

I: Ja..

S: Han var en stor en, på min størrelse.. som lå i sengen da..

Som det sitatet viser, vil det kunne være vanskelig å løse slike oppdrag som dreier seg om psykiatri uten bruk av fysisk makt, da kommunikasjonen ikke kommer noen vei. Som Simon beskriver her vil kommunikasjon til et punkt synes å bli nytteløst og ta for lang tid, til at en går over til neste alternativ som resultere i at fysisk makt blir løsningen for å få gjennomført oppdraget. I slike tilfeller der fysisk makt blir løsningen, vil det være viktig at en har den fysiske styrken som kreves for å kunne gjennomføre oppdraget. Jeg tolker Simon som at fysisk styrke vil være noe som er nødvendig i noen tilfeller i oppdragsløsningen, og da det vil være enkelte oppdrag der kommunikasjonen svikter eller ikke strekker til. Det kan bli en utfordring for jenter i de situasjonene der oppdrag krever at en skal pågripe rusede eller psykisk syke personer som ikke enser forskjell på hvem de har med å gjøre. Slike situasjoner kan det være nytteløst å forsøke å kommunisere med vedkommende og den eneste løsningen vil kunne bli fysisk makt. Linda forklarer synliggjør utfordringer i møte med rus og psykiatri slik:

Mange har jo veldig respekt for jenter, sånn generelt sett når det gjelder på kanskje det å bruke vold eller bruke makt mot jenter for eksempel.. og det tjener vi kanskje på i enkelte tilfeller. Men så har vi igjen en utfordring, når vi har med psykiatri og rus å gjøre.. og der er det klart at folk som er psykisk ustabil og som kanskje er i en psykose eller eventuelt er hardt ruset.. de ser ikke forskjell på person til person.. og da har vi gjerne kanskje et problem opp imot at vi kanskje ikke er de største og sterkeste.. (Linda)

Som det fremkommer av sitatet sier Linda at hun opplever at mange har respekt for jenter. Derimot påpeker hun at denne fordelene ikke er til stede i de tilfeller der vedkommende ikke nødvendigvis ser forskjell på person til person, da henviser hun til de oppdragene der politiet har med rus og psykiatri å gjøre. Slik jeg forstår Linda, vil det være spesielt i slike oppdrag at

kvinnelige tjenestepersoner kan få en utfordring. Både for at de ikke alltid klarer kommunisere med vedkommende ut ifra at den de har med å gjøre er vanskelig å få kontakt med. De kan for eksempel ikke alltid være sikker på at vedkommende klarer å oppfatte situasjonen og tjenestepersonene de har foran seg, noe som også kan komplisere kommunikasjonen. I tillegg kan slike situasjoner utvikle seg til en fysisk konfrontasjon der fysisk makt blir gjeldene, noe som betyr at fysisk styrke blir det som gjeldene og avgjørende for å kunne gjennomføre oppdraget. Dermed kan kvinnelige tjenestepersoner få en utfordring om de ikke har den fysiske styrken som kreves i slike oppdrag der fysisk makt blir eneste løsningen.

5.3.2 Oppsummering av Pågripelse, samt oppdrag som dreier seg om rus og psykiatri

I forbindelse med pågripelse vektelgges det av flere av politibetjentene, at fysisk styrke vil kunne være avgjørende i betydningen av oppdragsutførelse og oppdragsfordeling. Det kommer også frem her at det vil være viktig å vurdere hvem som skal ta oppdrag ut ifra hvilken risiko som foreligger av den informasjonen en vet på forhånd om situasjonen. Det vil altså gjøres en vurdering på hvem som best kan løse oppdraget, før det velges ut hvilken av de ulike patruljene som en kan tenke seg som best egnet til å sende på det spesifikke oppdraget. Eskild som også er innsatsleder, trekker frem oppdrag som dreier seg om pågripelse som oppdrag som vil kunne innebære risiko og fysisk styrke. I denne sammenheng er det spesielt oppdrag som kan dreie seg om pågripelse av voldelige og uforutsigbare personer, som nødvendigvis ikke vil la seg pågripe uten fysisk makt, som Eksild henviser til. I en slik situasjon hevder Eskild det vil være mer hensiktsmessig å heller velge å sende en bil med store gutter, selv om en jentepatrulje skulle befinne seg nærmere stedet situasjonen utspiller seg på. Dette er en risikovurdering som må gjøres av Eskild og han legitimerer dette som et valg som gjøres av sikkerhetsmessige grunner, fordi det vil kunne medføre en urimelig stor risiko for de ansattes sikkerhet. Det samme synspunktet belyses av Simon, som også er innsatsleder og har ansvaret for oppdragsfordeling på ordenspatruljene. Med andre ord er det en enighet om at dette er en forsvarlig måte og tenke på og ikke minst at en baserer valg ut ifra hva en ser på som akseptabel og ikke akseptabel risiko.

Derimot mener Ingrid at operasjonsledere og innsatsledere noen ganger kan ha en tendens til å undervurdere kvinner i forbindelse med oppdrag som krever pågripelse, og i hvilke oppdrag kvinnelige politibetjenter velges å sendes til, og ikke minst i forhold til de oppdrag de utelukkes fra å sendes til. Her ser det ut til å ligge en ambivalens i faktiske tenkte

sikkerhetsmessige hensyn, i forhold til hvordan kvinnelige betjenter selv anser det bli vurdert som kompetente i håndteringen av ulike oppdrag. Spesielt trekkes det i denne sammenhengen frem oppdrag som innebærer pågripelse, som de oppdrag som helles synes å bli prioritert de mannlige politibetjenter fremfor kvinnelige. Dette til tross for at det ikke alltid nødvendigvis foreligger noe som skulle tilsi at dette skulle gjøres ut ifra sikkerhetsmessige hensyn.

En annen ting som vektlegges i oppdrag med pågripelse er kommunikasjon, da dette er noe som understrekes å kunne ha stor betydning og i mange tilfeller å kunne være avgjørende for hvordan utfall oppdragesløsningen får. Flere av politibetjentene trekker frem kommunikasjon som en viktig og helt essensiell del av jobben i politiet. Ifølge Linda blir kommunikasjonen ekstra viktig dersom hun jobber sammen med en jente på patrulje. Dette fordi det kan være utfordrende å være to jenter i en situasjon som kan utvikle seg til en fysisk konfrontasjon. Linda sier også at hun heller vil velge å være tidlig ute med å be om forsterkninger, fremfor å finne ut at hun måtte trenge det etter at situasjonen har eskalert. En av de mannlige politibetjentene, Morten, mener at jentene i politiet er etter en stund blitt bevisste over sine egne begrensninger. Dette ser ut til å bekrefte ytterligere ut ifra hva Linda sier om hvordan hun velger å vurdere en situasjon ut ifra risikoen om at den kan eskalere, og at hun vil se an begrensningene ut ifra at hun selv er kvinne på patrulje med en kvinnelige makker. Ifølge Linda blir kommunikasjonen viktigere og noe jeg tyder som de blir mer avhengige av, dersom de er to kvinner i en patrulje. Kommunikasjonen blir nettopp viktigere fordi to kvinner ikke alltid vil ha det fysiske overtaket dersom situasjonen eskalerer.

Forutenom at fysisk styrke vektlegges i oppdrag som krever pågripelse, nevnes den også som viktig i de oppdragene som dreier seg om rus og psykiatri. I slike oppdrag kan kommunikasjon rett og slett bli nytteløst og på bekostning av dette vil fysisk styrke og makt være nødvendig for å kunne gjennomføre oppdraget. Simon eksemplifiserer komplikasjoner med manglende fysisk styrke i en situasjon der han og hans kvinnelige makker skulle pågripe en ruset person. Ifølge Simon var de nødt å få hjelp av noen dørvakter for å få bukt med situasjonen. Slik Simon beskriver denne situasjonen, antydes det til at det var den kvinnelige makkeren som hadde manglende fysisk styrke som dette oppdraget opplagt krevde. Dette med at fysisks styrke kan bli utfordring er noe Linda trekker frem som å kunne bli tilfellet i møte med oppdrag som dreier seg om rus og psykiatri. Hun understreker dette med å si at det vil i spesielt i slike oppdrag være en utfordring, ettersom kommunikasjonen ofte svikter som en konsekvens av at en ikke får opprettet en fungerende kontakt med vedkommende.

6 Del 2 - Barnehagen

I analysens andre hoveddel vil det bli sett nærmere på hvordan utvalgte arbeidsoppgaver deles i barnehagen ved å se på de nærmere i lys av kjønn. I barnehagen er det en rekke ulike oppgaver som skal utføres i løpet av en arbeidsdag. I denne analysen har jeg komprimert ned det jeg så på som de essensielle arbeidsoppgavene, som ofte gikk igjen i beskrivelsen av de daglige gjøremålene på jobb. De utvalgte arbeidsoppgaver som vil ses nærmere på her er: å skifte bleie, renhold og kjøkken, samt oppgaver sammen med barna

Barnehagen betegnes som et omsorgsyrke, der de ansatte har omsorg for barna som er i barnehagen. Det er mange ulike oppgaver som skal utføres i løpet av en arbeidsdag, i tillegg kan de være varierte og ulike i omfang og innhold.

6.1 Det å skifte bleie

Det å skifte bleie på barna inngår som en av de daglige gjøremålene som må utføres flere ganger i løpet av en arbeidsdag. De barnehageansatte har litt ulike yringer knyttet til det som her er avgrenset til å være arbeidsoppgaven bleieskift. Det kan tyde på at flere av de kvinnelige ansatte i mitt utvalg lettere kan ta på seg dette ansvaret med å skifte bleie.

Ja for de er jo, holdt på å si mer hardhaus og sånt enn det mange av oss ofte er, så da kan jo jeg gjerne ta en bleie mens han er ute å leke i full fart med en unge.. (Silje)
Han er ikke noe glad i bæsjebleier eller bleieskift.. så hvis han kan slippe unna med det, så gjør han det. (Lene)

Silje sier det kan være greit å avlaste mennene med at hun kan ta på seg et bleieskift mens hennes mannlige kollega er i lek sammen med barna. Som Lene sier er ikke hennes mannlige kollega særlig begeistret for å ta på seg ansvaret med å utføre bleieskift. Slik jeg forstår Lene vil det være sånn at hennes mannlige kollega unnlater å ta på seg oppgaven bleieskiftet, dersom muligheten for å slippe er til stede. Bleieskift kan også ses ut ifra at det rett og slett noe som må gjennomføres der og da når situasjonen krever det:

Hvis det er en bæsjebleie, den må tas da. Og da nytter det ikke om det sitter to menn eller to damer der.. (Mia)

Implisitt sier Mia at den som er tilstede når det situasjonen krever det, blir den som automatisk skal ta på seg oppgaven med å gjøre dette. Ansvarer med å ha kontroll på at alt er i orden og at arbeidet utføres til enhver tid, synes å være noe som ofte blir overlatt til de kvinnelige ansatte. Ifølge Thea er det de kvinnelige ansatte som tar på seg en ansvarer med å sjekke at alle ungene er skiftet på og at dette blir gjort.

T: Ja, og sånn at for å få dagen videre, at nå må vi følge med at ting blir gjort..og kanskje sjekke.. okey er alle ungen skiftet, er alle..at det her er sånn.. at vi har kontroll på alt..

I: Ja.. blir det kanskje automatisk at kvinner på jobb gjør det?

T: ja, det vil jeg synes og mene at det blir..

Som sitatet viser, mener Thea at det ansvarer som kvinner tar på seg i forhold til å ta kontroll over ting som skal gjøre, er noe som ser ut til skje automatisk. Slik jeg tolker Thea, er ansvarsbevisstheten hos kvinnene i forhold til å se hva som skal gjøres av oppgaver, noe som skjer automatisk, ved at det bare blir sånn. Steinar mener at bleieskift var noe som var forbeholdt kvinner tidligere og at dette er noe som har endret seg:

Det går litt sånn langt tilbake.. før når du både var utdannet og sånn, så kunne det være litt sånn at det forventes ikke at menn skal kunne skifte bleie og gjøre det på en.. så de her omsorgsbitene, de var liksom forbeholdt kvinner.. men det har og endret seg.. (Steinar)

Ut ifra sitatet kommer det frem at Steinar mener han har opplevd at det ikke har vært forventning om at menn skal kunne skifte bleie tidligere, men at dette har endret seg med tiden han har jobbet i yrket. Selv om Steinar sier det har vært sånn før, sier han ikke noe eksplisitt om det eksisterer noe ulik fordeling mellom kjønn eller ikke. Implisitt kan det tyde på at Steinar mener at bleieskift er en noe som har utjevnet seg til å bli noe en utfører likt uavhengig av kjønn. Derimot sier Bjarne eksplisitt at bleieskift er noe som gjøres like mye av begge kjønn:

Sånn som alt fra bleieskift det gjør vi like mye.. både, uansett utdannelse, eller kjønn..[...] det er liksom ikke.. «Du er dame du skal gjøre det». (Bjarne)

Som det fremkommer av sitatet, sier Bjørn at han opplever at oppgavene deles likt uavhengig av kjønn i barnehagen han jobber i. Han understreker dette videre med å si at det ikke er sånn at dette er en arbeidsoppgave som automatisk er forbeholdt damer, med at en skal gjøre det fordi en er dame. Yngve omtaler bleieskift med å understreke at menn også kan skifte bleier:

Vi mannfolkene kan gjøre det meste damene kan gjøre og motsatt, rett og slett.. sånn at vi kan skifte bleier, det er ikke noe problem i det.. (Yngve)

Som det sitatet viser, mener Yngve at det ikke er så stor forskjell mellom kjønnene i utførelsen av jobben og at det ikke er noe problem i forhold til at menn kan skifte bleier. Hvorvidt det er en lik arbeidsdelingen i forhold til hvem som gjør dette blir ubesvart. Ekspisitt sier Yngve at menn kan skifte bleier uten å nevne noe mer i forhold til dette. Om det skulle være en ulik arbeidsdeling her, blir det uttalt fra Yngve sin side.

6.1.1 Oppsummering av det å skifte bleie

Til tross for at de barnehageansatte sier det er lik fordeling i forhold til hvem som skifter bleie, kan datamaterialet mitt tyde på at det kan være kvinnene som i større grad tar på seg dette ansvaret. Likevel kommer det frem at bleieskift er noe både de kvinnelige- og mannlige ansatte gjør i barnehagen.

Blant de kvinnelige ansatte i barnehagen kommer det frem litt ulike synsvinkler i forhold til det å utføre bleieskift. Silje sier hun gjerne kan ta på seg det å skifte bleie, mens hennes mannlige kollega leker med ungene. Som det fremkommer her, kan det tyde på at Silje kan legge til rette for hennes mannlige kollega kan leke med ungene og at hun heller kan skifte på et barn om det skulle være nødvendig. En annen kvinnelig informant Lene sier at hennes mannlige kollega ikke er så glad i å skifte bleie og at han gjerne ønsker å slippe unna med det om han kan. Likevel vil dette være noe begge kjønn i barnehagen tar seg av, men noe hennes mannlige kollega kan synes å ville unngå dersom det er mulig. Derimot har Mia et mer moralsk perspektiv i forhold til at det med å skifte bleie er noe som må gjøres dersom det oppstår behov for det. Videre forklarer hun at bleieskift er noe som må gjøres der og da av den som er til stede, uavhengig av hvilket kjønn som skulle være er tilstede. Ut ifra hva Mia sier, kan det se ut som kjønn ikke har noen betydning i forhold til hvem som utfører bleieskift, og at dette er noe som skal og tas når det er behov. Thea sier derimot at det er de kvinnelige ansatte som må tilse at ulike oppgaver blir utført, som for eksempel at det blir skiftet på alle ungene til enhver tid. Det er de kvinnelige ansatte som har kontroll med at ting blir gjort ifølge Thea, noe hun mener de kvinnelige ansatte tar på seg automatisk i jobben. Ut ifra hva Thea sier er det kvinnene i barnehagen som tar ansvar for at bleieskiftet blir utført, men at dette er noe som utføres av begge kjønn.

En av de mannlige ansatte Steinar mener at barnehagen har endret seg, i forhold til at blant annet bleieskift før var noe som kun var forbeholdt kvinner. Steinar sier imidlertid ikke noe om hvorvidt begge kjønn utfører bleieskift like mye, men at denne arbeidsoppgaven ikke

lenger bare er forbeholdt kvinnelige ansatte slik det var langt tilbake. Bjarne mener bleieskift er noe alle ansatte i barnehagen gjør like mye, uavhengig av kjønn og utdanning. Yngve sier at mennene i barnehagen kan gjøre det meste damene gjør, da også skifte bleier uten at det er noe problem i det.

Mitt datamateriale kan tyde på at de kvinnelige ansatte lettere kan påta seg ansvaret med å skifte bleie og videre tilse at dette blir gjort. Slik jeg tolker det, ser bleieskift ut som å være en arbeidsoppgave som utføres både av de kvinnelige- og mannlige ansatte i barnehagen, men at kvinner lettere kan ta på seg ansvaret med å gjøre det.

6.2 Renhold og Kjøkken

I Barnehagen må det dekkes på til barna ved måltider som frokost, lunsj og mellommåltid, samtidig som det må ryddes opp igjen etterpå. Dette innebærer blant annet vasking av bord og stoler til barna, samt kosting eller mopping av gulv etter måltider. I tillegg vil det være barn som bruker smekker som må vaskes etter bruk eller klær som må skiftes ved uhell etter søl under måltidet for eksempel. For utenom dette vil oppvasken måtte tas, dersom barnehagen ikke har en egen kjøkkenansvarlig som nå er blitt mer vanlig i flere av barnehagene i dag. I tillegg vil det også være situasjoner der man må tilberede eller gjøre i stand mat til barna, i form av å servere de mat, renske frukt eller lage enkelte måltider for eksempel. De barnehageansatte i mitt empiriske materiale, sier litt ulike ting i forhold til arbeidsoppgaver som dreier seg om kjøkken og renhold. For øvrig sier Silje at de barnehageansatte ikke har noe å gjøre med kjøkkenet, ettersom de har en egen kjøkkenansvarlig som tar seg av slike oppgaver:

S: Nå er vi jo så heldig å ha en kjøkkenassistent, så hun tar oppvasken..

I: ja, hehe.. Så dere har egen ansvarlig?

S: Hehe.. Ja vi har egen ansvarlig for kjøkkenet, så vi har ingenting med det å gjøre..

Da de i Silje sin barnehage har egen kjøkkenansvarlig faller kjøkkenansvaret bort, da de barnehageansatte ikke har ansvaret for kjøkkenet og oppgaver i tilknytning til det. Det med at de ansatte slipper å ta seg av arbeidsoppgavene som er knyttet til kjøkkenet, ser imidlertid ikke ut til å være en ordening som finnes i alle barnehager. For eksempel hevder Lene at oppvasken er noe alle de ansatte tar seg av:

Alle vaske opp og såne ting, så har vi andre ting som vi interesserer oss for kanskje.. (Lene)

Lene mener det er en lik arbeidsfordeling mellom alle de ansatte i forhold til å vaske opp og lignende. Deretter kan det være andre ting som man kan interessere seg for og som videre kan deles ulikt. Som jeg forstår Lene vil det være mulighet for å dele arbeidsoppgaver ulikt dersom en har en interesse for noe i form av en aktivitet en kan ha for barna. Etter hvert kommer det frem at Lene egentlig ønsker et fast menneske på kjøkkenet

Og vi jobber litt for at vi egentlig har lyst å gå bort, fordi vi ønsker egentlig å ha et fast menneske på kjøkkenet, vi har ikke råd til det akkurat nå. (Lene)

Som sitatet fremviser, sier Lene at kjøkkenet er noe som de forsøker å løse med at man skal ha lyst å gå dit selv. Lene sier også at de ønsker å ha et fast menneske på kjøkkenet, men at de ikke har råd til det nå. Slik jeg tolker Lene, vil kjøkkenet kunne bli en mindre attraktiv arbeidsoppgave, det hun sier det ville vært ønskelig med et fast på kjøkkenet og at de jobber på kjøkkenet ut fra at de skal ha lyst. Mia som er pedagogisk leder, sier det er åpenhet for at man selv kan velge oppgaver man trives med, der det er mulig.

Altså jeg synes jo det er veldig fint å flytte litt.. for en av mine mannlige fagarbeidere han trives veldig godt på kjøkkenet.. [...] Når vi har kjøkken-uka..så er det han som går dit, for at han trives på kjøkken.. [...] og da ikke fordi at vi har noe nedskreven og planlagt og avklart, at det er han som har hovedansvaret.. men han har den interessen, og da blir det naturlig at det er han som går dit. (Mia)

I sitatet blir det gitt tydelig uttrykk for kjøkkenet er noe som kan deles på bakgrunn av interesser, og at dette er noe som Mia også kan fortelle at gjøres i deres barnehage. Noen av de kvinnelige informanter er åpen om at de ikke trives på kjøkkenet, og at de heller tar ansvar for andre oppgaver, dersom det er rom for å fordele annerledes. Dette kan tyde på at det er åpent for å fordele etter interesse der det vil være mulig. Denne måten å dele arbeidet kan skape en uvisshet om hvem som skal utføre arbeidsoppgavene, ettersom dette nødvendigvis ikke er noe som er avgjort på forhånd. Menn ser ut til å bli fritatt fra å gjøre enkelte praktiske arbeidsoppgaver, ved at damene gjør disse istedenfor å la de få slippe til. Thea begrunner dette med at menn bruker for lang tid på enkelte oppgaver og hun velger isteden å utføre de selv, fremfor å vente på de.

T: For de slipper litt billig unna, med det at vi for eksempel har hatt lunsj. Og at det må ryddes bort, så vet jeg at jeg gjør det mye fortere enn en mann.

I: Ja.

T: Og da som regel sender jeg han for å leke.. så tar jeg oppvasken på ti minutter, istedenfor en halvtime..

I: Ja..

T: Og da har det er litt med det her at vi har ikke tid til å stå en halvtime.. da velger jeg heller at jeg gjør det selv..[...] Så det er litt den der, at vi på en måte..sånn jeg gjør personlig, at jeg lar de på en måte ikke egentlig få prøve..[...] Men hvor mye tid skal jeg gi de på å lære seg å ta oppvasken..

Som sitatet viser, velger Thea heller å sende sine mannlige kollega ut for å leke med barna fremfor å la de ta oppvasken etter lunsj. Dette begrunner hun med at hennes mannlige kollegaer bruker for lang tid på oppvasken. Slik jeg forstår Thea, er det tidsbruken som gjør utslaget for hvordan enkelte renholdsoppgaver deles, da jeg tolker det som at de ikke alltid har ubegrenset med tid i barnehagen. Jeg oppfatter det som om Thea er bevisst på forskjellen, men at det vil være mest hensiktsmessig for arbeidets effektivitet at hun velger å ta slike renholdsoppgaver selv. I tillegg kommer det også frem at Thea sier hun på en måte egentlig ikke lar mennene få prøve seg så mye i forhold til slike oppgaver, da jeg tolker det som at dette har blitt en mer eller mindre permanent måte å dele oppgaver.

6.2.1 Menn – kjøkken og renhold

Ifølge Steinar som er pedagogisk leder, er ryddingen noe som man blir enig om å gjøre i barnehagen, ved at dette er noe som løser seg der og da, ved at en av de ansatte selv tar på seg oppgaven med å rydde:

I: Hvem påpeker at det må ryddes?

S: Det gjør vi egentlig alle. Mer eller mindre altså fordi at.. eller påpeker vel egentlig ikke så mye, det er vel egentlig den som tar ansvaret for å gjøre det! [..].. altså vi blir enig sånn der og da, hvem som gjør de tingene.

Her forklarer Steinar at ryddingen er noe som kommes frem til gjennom at de som er på jobb blir enig om hvem som skal gjøre det. Som Steinar sier, er ikke ryddingen noe som påpekes, men noe en av de ansatte tar på seg dette ansvaret, og det vil derfor ikke være noe som trenger å påpekes. Jeg tolker det som at ryddingen er noe Steinar opplever som å løse seg automatisk ved at noen tar ansvar for det der og da. Måten å løse hvem som skal ta ryddingen, tolker jeg videre som noe som ikke er avgjort på forhånd, men noe som vil tas ansvar for i de situasjoner det er nødvendig. For eksempel sier Yngve og Geir først at det ikke er noen forskjeller i delingen av arbeidsoppgavene som er knyttet til kjøkken og renhold. De svarte til å begynne med slik da de ble spurt om forskjeller i fordelingen av arbeidsoppgaver:

Geir: For eksempel når vi skal lage, holde på med mat.. alle går å henter de trallene med mat og kopper, og alt det der.. alle er med dem i oppvaskmaskinen og sånne ting..

Yngve: Alle vi skifter bleier, gir mat.. alle kler på alle og..rett og slett, egentlig.. alle vasker opp..

Som Geir og Yngve sier her, vil alle ta del i å utføre alle oppgavene som må gjøres i barnehagen. Etter hvert kommer det frem at, som de beskriver det selv, ikke alltid vil være at de slipper til når det kommer til renholdsoppgaver eller husarbeidsoppgaver. Geir sier for eksempel at damene kan komme han i forkjøpet i forhold til enkelte renholdsoppgaver:

I: Hender det at kvinner gjør visse oppgaver i større grad enn menn, uten at det blir stilt spørsmål om hvem som skal gjøre det?
Geir: Ja, når det gjelder vasking av klær og brette av klær, så er det dessverre sånn..[...] Jeg har ikke noe imot å vaske klær, men damene kommer meg i forkjøpet..
I: Det snakkes ikke om det.. det gjøres kanskje bare?
Geir: Ja, sånn er det bare.

Som Geir sier, vil kvinnene kunne komme han i forkjøpet med oppgaver som å vaske og brette klær. Det kommer også frem at dette ikke er noe som snakkes om, men noe som bare gjøres, uten at det blir tatt videre opp mellom de barnehageansatte. Yngve påpeker også at det er kvinnene som primært er de som tar på seg vaskeoppgavene:

Yngve: Og litt mer det her vasking av klær og sånn der, smekker og sånn.. er sånn som vi helst setter damer til å gjøre..hehe..
I: Men det er ikke sånn at de vil gjøre det selv da, og at de ikke vil at dere skal vaske det?
Yngve: Nei de prøver jo.. men det er jo kanskje litt sånn at de gjør kanskje en bedre jobb, at vi kanskje slurver litt med tiden og glemmer de av..

Som sitatet viser, sier Yngve at det i større grad er de kvinnelige barnehageansatte som tar seg av vaskeoppgaver som vasking av klær og smekker. Slike jeg forstår Yngve, kan årsaken til denne fordelingen av oppgaver være et resultat av at mennene vil kunne slurve litt med tiden, og glemme av slike oppgaver. Videre forklarer Yngve arbeidsdelingen slik:

Altså, det er jo andre ting vi liker bedre å gjøre enn det, men selvfølgelig.. vi må jo gjøre litt..[...] Men sånn i hverdagen, så vasker nå kanskje de som er flinkest å vaske smekker.. det er ikke sånn, «nå skal jeg se deg gjøre det».. det går nå.. [...]..jeg tror ikke jeg har vasket en eneste smekke, siden jeg begynte.. burde kanskje begynne å gjøre det.. (Yngve)

Ut ifra sitatet, kommer det tydelig frem at det ifølge Yngve er kvinnene som tar seg av vaskingen av smekker. Yngve legitimerer arbeidsfordelingen ut ifra at det er andre ting mennene heller liker bedre å gjøre fremfor dette, samtidig som han sier at kvinnene er flinkest å vaske smekker. Det å vaske smekker er en rutineoppgave som må gjøres, og det skulle ikke være noe som tilsier at ikke menn skulle kunne ta seg av denne oppgaven i samme grad som kvinner. Her vil det kunne være at kvinnene ikke lar mennene slippe til, eller at menn rett og slett ikke gjør enkelte oppgaver på eget initiativ, og glemmer de. Kvinner kan se ut å kunne ha den aktive rollen i barnehagen, med å ta ansvar for å tildele oppgaver og påse at oppgaver blir

utført, i motsetning til mennene som ser ut til å få en passiv rolle, ved at de gjerne tildeles oppgaver.

6.2.2 Kvinner tar mer ansvar i jobben?

Det kan se ut til at kvinner lettere tar på seg en ansvarsrolle gjennom å tilse at ulike oppgaver blir utført. Ifølge Yngve, er det de kvinnelige ansatte som i større grad tar på seg av ansvaret med å tilse at ulike oppgaver blir utført, og videre vil de også kunne være de som delegerer oppgaver og ansvar:

Y: Altså de har jo litt mer kontroll enn vi mannfolkene egentlig, synes jeg.

I: Hvordan da?

Y: De har oftest litt mer peiling enn det vi har, nå snakker jeg ifra mitt synspunkt men..

I: Ja..

Y: De klarer jo å holde stand.. de er litt mer sånn, de vil ha kontroll..

I: Ja, kommer med pekefingeren?

Y: Ja, kommer litt med pekefingeren.. Og gjerne gir oss litt oppgaver, og litt sånn.. vi prøver jo å få det til å skli, litt sånn..

Som sitatet viser, sier Yngve at han opplever det som at kvinnene har litt mer kontroll og peiling enn det mennene har. Slik jeg forstår Yngve vil menn gjerne kunne tildeles oppgaver av kvinnene, og at kvinnene er de som tar styringen. Det kan se ut som Yngve mener at kvinnene i større grad ønsker denne kontrollen, fremfor at styringen er noe som vil være nødvendig for kvinner å ta på seg. Thea mener derimot at de kvinnelige ansatte får et større ansvar i forhold til det å ta styring og ha kontroll over hva som må gjøres.

Både mannfolkene og kvinnfolkene, de utøver på en måte samme omsorg og det her.. men det er mer på det praktiske at det er forskjell, tenker jeg. Å for å få dagen videre, at nå må vi følge med ikke sant, ting blir gjort.. og kanskje sjekke.. okay, er alle ungen skiftet.. er alle, at det her er sånn.. har kontroll på alt.. [...] Så da er det typisk at vi damer gjør sånn at dagen går videre.. (Thea)

Som Thea sier et det mer i det praktiske det er forskjell mellom de mannlige og kvinnelig ansatte, og at omsorgen mennene utøver er noenlunde den samme den som den kvinnene utøver. Slik jeg forstår Thea, blir det kvinnene som må ta ansvaret med å tilse at praktiske oppgaver blir utført slik at dagen går videre, i form av at dette er noe som de selv ser på som nødvendig å gjøre. Det er ikke det at mennene ikke kan gjøre de praktiske oppgavene, men det at det blir kvinnene som har ansvar for å tilse at de blir utført. Forskjellen ser altså ut til å ligge i det å ta ansvar for oppgaver og ha kontroll over hva som skal gjøres til enhver tid. Det kan se ut som det er de kvinnelige ansatte i barnehagen som tar på seg denne rollen, fordi de selv ser det som nødvendig. Da jeg spurte Lene hvem som tok ansvar for ryddingen, svarte hun slik:

L: Thomas ville aldri ha tatt på seg den rollen inn på basen hos oss.
I: Han er ikke oppe med pekefingeren og: «nå skal vi rydde»?
L: Nei..
I: Nei?
L: Det er det mer de der damene som tar, og selv jeg gjør det innimellom! med ungene i hvert fall..
hehe..

Som sitatet viser, mener Lene at det i større grad er kvinnene som tar på seg ansvaret med å påpeke at det må ryddes. Dette er noe Silje også beskriver som tilfellet i sin barnehage:

I: Hvem påpeker at det må ryddes?
S: Ja, det er jo vi! Kvinnene.. hehe..

Slik jeg tolker det empiriske materialet, kan det virke som de mannlige ansatte blir mer passive ved at de heller tildeles oppgaver, fremfor å ta initiativ og ansvaret selv i forhold til hva som skal gjøres til enhver tid av ulike praktiske gjøremål. Thea uttrykker ulikheten i ansvarsfordelingen slik:

Så noen ganger så føler jeg at guttene har det litt lettere på jobben.. for de slipper det ansvaret på en måte, at de er mest sammen med ungene å herjer og har det artig på en måte.. (Thea)

Sitatet ovenfor illustrerer tydelig at det vil kunne være en ulik ansvarsfordeling mellom menn og kvinner i barnehagen hvor Thea jobber. Ifølge Thea slipper mennene ansvaret på en måte, og noen ganger opplever hun det som om guttene har det lettere på jobb, ved at de er mest sammen med ungene og har det artig. En annen forskjell som Thea beskriver, er at hun opplever at foreldre kan henvender seg lettere til kvinner, enn menn for å spørre om ulike ting:

T: Jo det er sikkert litt med det her å ha, kontroll på ting på en måte.. at når vi får henvendelse, så er det ofte de går til kvinner på en måte.. når de skal vite hva som har skjedd..
I: Sånn foreldre?
T: Ja, også, ja. Eller når man går til hverandre, eller når man kommer.. så henvender man seg som oftest til en kvinne, for at det virker som vi er mer til stede i nået med foreldrene..

Som det kommer frem her, sier Thea at henvendelser oftere kan gå til de kvinnelige ansatte dersom en skal ha greie på noe, eller trenger informasjon. Dette sier Thea gjelder både i forbindelse med når foreldrene tar kontakt, og når de ansatte snakker seg imellom. Det med at en lettere henvender seg til kvinnene, kan føre til at menn blir oversett av kvinnene og ikke tatt med på viktige spørsmål og avgjørelser som dreier seg om jobben. Videre vil det kunne være slik at kvinner vil få en større ansvarsrolle, ved at de vil være de som formidler informasjon i form av den som foreldre og ansatte henvender seg til. Da jeg spurte Thea om

det kunne ligge en underliggende forståelse om at menn kunne ta visse oppgaver, svarte hun slik:

I: Hender det at det ligger en underliggende forståelse om at menn skal ta visse oppgaver?

T: Nei, det er heller omvendt at de ikke trenger..

I: Okey..

T: Eller ikke sånn, ikke trenger..

I: At de lettere kan gå fri?

T: Ja, det vil jeg si.. også litt med at jeg tror vi damene er litt sånn effektiv.. mannfolkene kan somele litt, at ting tar litt lenger tid, og det er ikke alltid vi har så mye tid til det.. og da på en måte, at man hele tiden liksom at.. «da gjør du bare det andre, også ordner jeg opp her»...

Ifølge Thea vil det være lettere at menn blir satt til å gjøre andre ting i forbindelse med enkelte arbeidsoppgaver, og at de kvinnelige ansatte dermed overtar arbeidet til de mannlige ansatte. Dette begrunner Thea ut ifra et tidsperspektiv som dreier seg om at tiden ikke alltid strekker til, og at de kvinnelige ansatte er mer effektiv i utførelsen av enkelte arbeidsoppgaver, sammenlignet med de mannlige. Det kan her tyde på at menn som ikke utfører oppgaver like godt som ønsket, blir satt til å gjøre andre oppgaver isteden. Jeg tolker det som at dette er noe som skjer uten at kvinnene nødvendigvis krever at de mannlige ansatte skal forbedre seg på de spesifikke arbeidsoppgavene som ikke holder mål. Det kan tenkes at det ligger en kjønnsstereotypisk oppfatning til grunn for hvordan det tenkes om kjønn, og som videre vil kunne legge føringer på hva en ser som rimelig å kreve av kjønnene. Grunnen til at de kvinnelige ansatte ikke vil forlange like mye av de mannlige ansatte på enkelte arbeidsområder, vil for eksempel kunne dreie seg om en oppfatning som tilsier at en ikke i like stor grad kan forvente slike ferdigheter av menn.

6.2.3 Oppsummering: Kjøkkenet og renhold

Ansvar for kjøkkenet ser ut til å kunne være en arbeidsoppgave alle de ansatte i utgangspunktet skal ha ansvar for å gjøre, men at det er rom for å dele ansvaret ut ifra interesser. Unntaksvis sier Silje at ansvaret med kjøkkenet er noe de ansatte i hennes barnehage er fritatt fra å gjøre, da de har en egen kjøkkenansvarlig som kun tar deg av dette. Dermed blir ikke dette en arbeidsoppgave som vil utføres av de ansatte i barnehagen Silje jobber. Derimot var de ansatte ansvarlige for kjøkkenet i de andre barnehagene. I forbindelse med kjøkkenansvaret sier Lene først at det å vaske opp er noe alle de ansatte i barnehagen må gjøre og at det heller kan være andre ting en interesserer seg for. Ifølge Lene reguleres ansvaret med kjøkkenet ut ifra rutiner, samtidig som hun etterpå også sier at de i barnehagen jobber ut ifra at man egentlig skal ha lyst til å gå bort selv å utføre arbeidsoppgaver som

innebefatter seg med kjøkkenet. Videre konkludere hun med at de egentlig ønsker å ha et fast menneske på kjøkkenet. Etter hvert kommer det også frem at kjøkkenet egentlig bare er noe to av de fire ansatte på avdelingen tar seg av, og at dette også er noe som hevdes å fordeles ut ifra interesser og som de velger å ta hensyn til i fordelingen. Slik blir det her en motsigelse av at kjøkkenet er noe som i utgangspunktet skulle være fordelt mellom alle de ansatte ut ifra rutiner. I realiteten blir det til at bare to av de ansatte på avdelingen tar seg av kjøkkenet, uavhengig av faste rutiner som skal tilsi at kjøkkenet deles mellom alle de fire som jobber på avdelingen.

Mia sier at ansvaret med kjøkkenet tilsvarende som Lene, deles ut ifra interesse og at det på hennes avdeling er en mann som har dette ansvaret. Det vil altså være rom for å fordele kjøkkenansvaret ut ifra interesser og det fremkommer også at dette er noe som gjøres her. Derimot begrunner Thea arbeidsfordelingen med oppvask og kjøkken i forhold til et perspektiv som dreier seg om effektivitet og tid. Hun mener de mannlige ansatte bruker for lang tid på utførelsen av slike kjøkkenoppgaver og velger derfor å utføre de selv. Slik det fremkommer av Thea blir det et spørsmålet om tid som vil være avgjørende for hvem som skal gjøre kjøkkenoppgavene, som eksmeplsvis er oppvask og rydding som nevnes her. Thea velger heller å sende de mannlige ansatte i lek med barna fremfor at de skal ta oppvasken, på grunn av at de bruker for lang tid på den. På denne måten blir det slik kvinner som i større grad tar seg av slike oppgaver som har med kjøkkenet å gjøre. Da ikke fordi at menn ikke kan utføre de, men fordi det begrunnes med at mannlige ansatte bruker for lang tid på slike oppgaver.

Ifølge Geir er det kvinnene som i større grad tar seg av arbeidet med vasking og bretteing av klær. Dette er noe han forklarer med at kvinnene på jobb kommer han i forkjøpet i utførelsen av slike oppgaver. Slik det fremkommer her av Geir, kan det tyde på at mennene ikke slipper til i utførelsen av enkelte arbeidsoppgaver. Dette utsagnet styrker en antagelse om at kvinner gjør renholdsoppgaver i større grad enn menn. Det kan være at det ligger en forventning om at menn ikke kan utføre disse oppgavene like bra som kvinner, eller det kan rett og slett være at dette ikke er noe som forventes og kreves av de mannlige ansatte. En annen av de mannlige ansatte, Yngve, sier det er de kvinnelige ansatte som tar seg av vaskingen av klær og smekker. Yngve tror at noe av grunnen til dette kan være at mennene kanskje slurver med tiden, og at han sier han tror kanskje damene gjør en bedre jobb når det kommer til vaskingen av klær og lignende. Videre begrunner han denne arbeidsfordelingen med at det er andre ting de mannlige ansatte heller liker å gjøre, men at de selvfølgelig må gjøre litt.

Arbeidsoppgaver som dreier seg om kjøkken og vasking av klær, hevdes å kunne være noe som kan gjøres ut ifra interesser. Problematisk blir det hvis ingen av de ansatte har en interesse forut for arbeidsoppgavene, annet enn at de må utføres i lys av jobben. Delingen av oppgaver vil i slike tilfeller kunne avgjøres på bakgrunn av effektivitet, eller at de simpelthen bare gjøres av de ansatte, uten at det er noe som snakkes om.

Slik det kommer frem av flere av de ansatte i barnehagen, ser det ut til at slike arbeidsoppgaver er noe som deles ulikt mellom de ansatte, og ikke noe som nødvendigvis rulleres på ut ifra rutiner. Det ser også ut til å være en sammenheng med at kvinner i større grad tar på seg renholdsoppgaver som kan knyttes til vasking av klær og kjøkkenet. Det er imidlertid et eksempel som avviker fra dette, da Mia sier at det er hennes mannlige kollega som har ansvaret for kjøkkenet på deres avdeling fordi han selv har interessen. Lene sier for øvrig at hun kunne ønske seg en egen kjøkkenansvarlig i sin barnehage som kunne frita de for ansvaret med kjøkkenet, som kan vitne om at dette ikke er den mest attraktive arbeidsoppgaven. Slike oppgaver som rengjøring er en rent instrumentell praktiske oppgaver, som ikke eksplisitt involverer barna, og skulle slik sett ikke være noe som en skal måtte dele ut ifra interesser, i forhold til argumentet om at arbeidsoppgaver deles ut ifra interesser for barnas del. Vasking, renhold og kjøkken er arbeidsoppgaver som alle vil være en del av arbeidsdagen i de fleste barnehager, og vil måtte utføres i løpet av en dag.

Det kan være en sammenheng med at kvinner tar mer ansvar for å se til at arbeidsoppgaver blir utført, da dette er noe som hevdes av flere av de barnehageansatte i mitt utvalg.

Videre ser det ut til å være en sammenheng med at de mannlige ansatte er mer i lek med barna enn de kvinnelige ansatte. Dette ser ut til å kunne ha sin forklaring i at kvinner gjør mer av de praktiske oppgavene som kjøkken og renhold, mens mennene er mer aktiv i lek med barna. Mitt datamateriale tyder på at det er en sammenheng med at kvinner lettere tar på seg oppgaver som kan knyttes til renhold og husarbeidsoppgaver.

6.3 Oppgaver sammen med barna

Oppgaver sammen med barna vil her være definert som være å de oppgavene som utføres sammen med barna eller de oppgavene som innebærer å hjelpe barna, da i form av aktiviteter

og lek. Under denne kategorien vil for eksempel både frilek og organiserte aktiviteter for barna inngå som typer av oppgaver. I tillegg har jeg også valgt å avgrense påkledning som en egen oppgave under oppgaver sammen med barna, ettersom oppgaven direkte involverer barna. Det kan for eksempel være ulike måter en velger å veilede barna på i forbindelse med lek og aktiviteter. Samt kan det være ulike måter å leke med barna på. Det kan for eksempel også være ulike oppfatninger om hvor mye en skal veilede barna og hvordan perspektiv en velger å gjøre dette ut ifra.

6.3.1 Ansvar for påkledning og garderoben når barna skal ut

Thea fremhever at det er spesielt i forbindelse med påkledningen at de kvinnelige ansatte vil kunne være de som tar ansvar fremfor å slippe til de mannlige ansatte:

Og spesielt for eksempel i påkledning når vi skal ut.. Vi er litt mer sånn at vi vet hvordan vi skal legge fram, hvordan vi skal få det her til på en måte.. [...] Og da bruker guttene å gå ut først, for eksempel.. Men det er på en måte en fordel for begge. Guttene synes det greit, fordi de blir ganske stresset.. og vi blir ganske stresset av å se på at de blir stresset.. (Thea)

I sitatet fremhever Thea påkledning som en situasjon der det kan være greit å fordele ansvar i forhold til at kvinner hovedsakelig kan ta seg av dette, mens mennene er de som går ut først. Slik jeg tolker Thea vil det at mennene skal forsøke å utføre oppgaver de ikke behersker så godt føre til unødig stress i hverdagen og det å velge å fordele seg annerledes vil således kunne være til fordel for alle. Her kan det for eksempel være at kvinnene rett og slett ikke forventer eller stiller nok krav til at de mannlige ansatte skal kunne lære seg å beherske slike arbeidsoppgaver. Dette vil være vanskelig å slå fast, men utfallet her blir i alle fall at kvinner og menn deler seg ulikt fordi kvinnene her tenkes å løse oppgaven bedre. Thea vektlegger også tiden som en viktig del av det å fordele ansvar og i forhold til hva som skal gjøres:

Ja, også tror jeg vi kvinner er litt sånn gode på å systematisere.. det at vi tar litt og litt, og ikke alle.. At vi ser det her at «Okey, hvis du tar tre og får de ut først».. så er det lett sant.. at det ikke blir den her «Alle inn, ned med klærne». Og det går jo det og.. det er ikke noe feil eller rett egentlig sånn hvordan man vil gjøre det. Men det har litt med tiden.. Også slipper ungene å stå å vente i gangen med masse klær på.. At vi liksom ser de her små behovene også. (Thea)

Ifølge Thea vil det være bedre å utføre enkelte oppgaver selv, istedenfor å gå tilbake å rette på de etterpå fordi ikke blir utført ordentlig av de mannlige ansatte.

Mitt empiriske materiale kan tyde på at menn har en passiv rolle i barnehagen ved å bli tildelt arbeidsoppgaver, og at kvinner tar på seg en aktiv ansvarsrolle i forhold til hva som skal

gjøres i jobben til enhver tid. Dette er noe som vil belyses nærmere gjennom å se på hvordan oppgaver og ansvar fordeles mellom de ansatte.

6.3.2 Lek og aktiviteter ut ifra interesser?

I barnehagen vil de ansatte kunne tilrettelegge for aktiviteter som barna kan holde på med eller ta del i, som for eksempel; perling, tegning, pusling, fotball, snekring, bygge lego, plastelina, leke med biler, maling eller synge. De ansatte har også et ansvar for å passe på barna og vil kunne veilede de gjennom ulike typer lek eller ta del i aktiviteter sammen med barna. Flere av de barnehageansatte vil kunne være forskjellige typer lek og aktiviteter de kvinnelige og de mannlige ansatte tar del i sammen med barna. Det hevdes videre at de ansatte tar forskjellig initiativ i forhold til hvilke aktiviteter de selv ønsker å sette i gang sammen med barna, og at dette er forklaringen på hvorfor de kvinnelige- og mannlige ansatte deler ansvaret ulikt i forhold til hvilke aktiviteter de deltar på sammen med barna. Det vektlegges også at det vil være viktig at den som setter i gang eller tar ansvaret for å organisere en aktivitet sammen med barna, selv har en interesse eller i det minste et personlig engasjement i forhold til aktiviteten. Dette med at kvinnelige- og mannlige barnehageansatte fordeler seg ulikt i forhold til hvilke oppgaver de tar ansvar for å organisere sammen med barna, begrunnes som valg som er tilfeldig og menes å ha sin forklaring ut ifra deres personlige interesser. Det kan tyde på at det hersker en konsensus blant informantene om at det skal tilrettelegges for at en skal få gjøre de oppgavene en er god på, og at de ansatte på denne måten vil utfylle hverandre. Thea forklarer det slik:

Men man er jo hele tiden flink å samarbeide.. okey, jeg kan gjøre det her, det er jeg god på. At man tar de rollene, der man ser man har noe å gi..[...].Ikke sant..hvis det er noen som hater musikk, det er ikke vits i at de sitter å synger. For det har litt med den her at ungene skal få noe ut av det..
(Thea)

Som sitatet viser, sier Thea at det er viktig at man samarbeider ut ifra at man prøver å ta de oppgavene som man er god på og ser man har noe å gi. Jeg tolker dette som noe som også gjøres for barnas del, da dette vil kunne påvirke kvaliteten på aktiviteten. Da jeg spurte Lene om de snakket om hvordan de delte arbeidsoppgaver, svarte hun slik:

I: Er det noe som snakkes om hvordan dere fordeler arbeidsoppgavene?

L: Nei. Egentlig ikke.. Det har vi ikke snakket så mye om. Men det går litt mer på det her med at.. altså man skal gjøre litt sånne ting som man liker å gjøre, så man melder seg gjerne frivillig til de tingene..

Lene understreker her at det vil være viktig at de ansatte skal gjøre ting de liker å gjøre, samtidig som hun påpeker at dette gjerne skjer gjennom at man melder seg frivillig til det man liker. Det at en skal gjøre arbeidsoppgaver en er god på, er noe som synes å gå igjen ved at flere vektlegger dette som viktig i arbeidet. Mia som er pedagogisk leder forklarer måten å jobbe ut ifra slik:

Mia: Jeg er veldig glad i å være ute, så jeg kan gjerne gå ut.. vi har noen som er vanvittig kreativ, da tar jo de maleaktivitetene, farge klippe lime, "lage noe kjempe fantastisk aktiviteter".. fordi at de er flink til det, men det har jo ikke noe med kjønn å gjøre..

I: Det går på personlige egenskaper?

M: Ja..

I: Så det er rom for å fordele arbeidsoppgaver etter hva man ønsker?

M: Ja. Det er jo det som er viktig når man er leder, å høre hva de andre har lyst til å gjøre.. det er ikke alltid man får gjort det man har lyst til, men å prøve å tilrettelegge på best mulig måte..

Som det kommer frem i dette sitatet, mener Mia det er viktig for henne som pedagogisk leder å høre på hva medarbeidere hennes har lyst til, for deretter å prøve å tilrettelegge aktiviteter. Samtidig sier Mia at dette ikke har noe med kjønn å gjøre, men at det går på personlige egenskaper. Thea beskriver hvordan inndelingen av aktiviteter skjer slik:

Jeg er glad i forming, jeg setter i gang formingsaktiviteter. En annen er glad i fotball, de spiller fotball. Og det er jo ikke sånn at man bare gjør det, man får lov til å gjøre det man har lyst til.. og da blir det jo forskjellige.. og da er det også typisk.. guttene fotball, kanskje snekring, saging, at de gjør det. Mens vi kanskje perler, synger.. ikke sant.. og det er litt med den der leke med dukker..(Thea)

Inndelingen mellom menn og kvinner i de ulike aktiviteter med barna gjøres på bakgrunn av at man gjør det man har lyst til, sier Thea. Videre fremheves det her at det kan være typisk at menn tar enkelte aktiviteter og kvinner andre. Ifølge Thea blir det typisk at menn for eksempel kan ta seg av aktiviteter som å spille fotball, snekre eller sage. Derimot tar de kvinnelige ansatte seg heller av andre aktiviteter med barna, som å perle, syng og leke med dukker. Slik jeg forstår Thea skjer delingen av ansvar for aktiviteter automatisk, gjennom at kvinner og menn selv tar initiativ for aktivitetene fordi de har interesse eller et engasjement for de. Dette med at en forsøker å dele aktiviteter ut ifra interesse og hva man liker å gjøre, er noe som går igjen hos samtlige av de kvinnelige informantene i barnehagen. Jeg tolker det som at denne måten å dele aktiviteter også er noe som også gjøres i stor grad. Da Yngve skulle gi eksempel på aktiviteter de mannlige ansatte kunne ta seg av, svarte han slik:

Sånne aktiviteter inne på storrommet, spesielt på storrommet, rase og herje..så er det vi mannfolk som er der..hovedsakelig egentlig..[...] det er jo litt sånn at må det være en voksen til stede..ja da er det jo gjerne mannfolkene som gjør det, for at vi.. spesielt jeg trives nå med det, å herje og styrer med de.. (Yngve)

I dette sitatet tydeliggjør Yngve at det gjerne er de mannlige ansatte som tar seg av aktiviteter på storrommet som vil dreie seg om å rase og herje med barna. Dette underbygger han videre med at dette er noe han trives med. Videre kan det også se ut til at mannlige ansatte er mer i lek med barna sammenlignet med de kvinnelige ansatte.

6.3.3 Menn er mer i lek sammen med barna

Datamaterialet mitt kan tyde på at de mannlige ansatte blir i større grad i lek med barna enn de kvinnelige ansatte i barnehagen. Dette ser ut til å kunne ha sin forklaring i at kvinner lettere tar ansvaret for andre oppgaver og mennene får ansvaret for å leke med barna i større grad.

Mannfolk leker mer enn hva damer gjør, egentlig.. (Geir)

Men vi gjør det på en måte, har en litt mer effektiv måte å gjøre sånne her tull-ting på, som også må gjøres.. [...] Så det har litt med det at da får de kanskje muligheten til å være litt mer sammen med ungene i lek.. Fordi vi damene tar ansvar for de her tingene som må gjøres, men ikke er artig.. (Thea)

Datamaterialet mitt kan tyde på at menn i større grad enn kvinner fritas ansvar i forhold til enkelte arbeidsoppgaver. Ifølge flere av de barnehageansatte, leker både menn og kvinner sammen med barna. I denne sammenhengen påpekes det at det er forskjellige typer lek kvinner og menn tar del i med barna. Denne arbeidsfordelingen begrunnes ut ifra at de ansatte har ulike interesser i forhold til hva de liker å gjøre av leker og aktiviteter. Interessene ser ut til å være ulike blant menn og kvinner, da noen aktiviteter med barna kan knyttes opp til kvinner, og andre aktiviteter kan knyttes opp til menn å utføre. Mitt empiriske materiale kan også tyde på at det er ulike typer av lek som mannlige og kvinnelige ansatte tar del i med barna. For eksempel kan de mannlige ansatte gjerne rase mer enn de kvinnelige ansatte.

Det er mye lettere å slippe seg løs mens man leker med ungene, for gutter egentlig.. isteden for å bare tenke på alt det praktiske man skal gjøre i barnehagen.. man tør å sile, man herjer med ungene. Jeg tror mange gutter har lettere for det. (Geir)

For damene er litt mer sånn, at de går ute å passer på og kanskje sitter litt nede å måker med ungene og.. vi er litt mer sånn, at vi river oss litt mer løs når vi er ute.. (Yngve)

Som sitatene viser, sier både Geir og Yngve at de mannlige ansatte raser mer med barna. Geir hevder også at de mannlige ansatte er friere i forhold til lek med barna, og at de har lettere for å slippe seg løs i forhold til damene. Her illustrerer Geir tydelig forskjell mellom kjønnene, da jeg tolker det som han opplever at de kvinnelige kollegene orientert på det praktiske som skal

gjøres i barnehagen, mens guttene på jobb kan frigjøre seg fra dette i større grad, og slippe seg mer løs i leken med ungene. Ut ifra hva Yngve sier, kan det se ut som det er damene passer mer på når det lekes ute, og at de tar mer del i rolige aktiviteter.

Slik jeg forstår det, vil kvinnene kunne ta på seg en ansvarsrolle i forhold til de praktiske gjøremålene og i forhold til det å gå rundt å passe på at ting går greit for seg. Videre ser det ut som mennene blir friere til å kunne delta i leken med barna, eller slippe seg løs i leken. Yngve presiserer at guttene i barnehagen er spesielt glade for at mannfolkene er der:

Ja, også er jo kanskje vi litt mer rå og litt mer sånn at vi leker litt.. guttene er veldig glad i at det er mannfolk her spesielt. Kan rase litt ekstra, damene er jo ikke sånn at de har veldig lyst å rase..(Yngve)

I følge Yngve, er det mennene som raser mest med ungene og kvinnene er mindre begeistret for å ta del i rasingen med barna. Dette bekreftes ytterligere av Bjarne:

Det er jo en ting jeg har lagt merke til i mange av de årene jeg har jobbet her, for eksempel ute med ungene.. så er det som oftest mennene som herjer med ungene.. med å for eksempel springe etter, spille fotball med de.. (Bjarne)

Dette med at de mannlige ansatte raser mer med barna på en annen måte, er noe som kommer frem hos nesten samtlige av de barnehageansatte. Det kan se ut til at menn i større grad tar seg av fysiske aktiviteter med barna, mens kvinnene gjør mer rolige aktiviteter som å sitte å holde på med en bord-aktivitet. Bord-aktiviteter kan være alt fra tegning, forming, plastelina, perler, maling eller temaaktiviteter ved høytider som kan dreie seg om jul og påske. Yngve forklarer forskjellen i lek mellom de mannlige og kvinnelige ansatte slik:

Damene er veldig glad i å sitte og leke, altså sitte med bord-aktiviteter og sånn.. altså vi kan gjøre det, men jeg er litt mer sånn.. jeg vil være med ungene, og se hva de gjør.. rase litt med de og være litt aktiv med de.. for det trenger de.. (Yngve)

Det blir kanskje mer at vi har de her bord-aktivitetene, lese bøker, andre sånne aktiviteter som vi holder på med som er roligere. Så ofte kanskje han som tar de her.. ja, lekegruppene der vi på en måte har hinderløype opp igjennom gresset eller på storrommet for eksempel.. (Lene)

Som sitatene viser, kommer det frem hos både Lene og Yngve at arbeidsoppgaver deles ulik mellom menn og kvinner. Flere av informantene i mitt utvalg vektlegger at det er viktig at en som ansatt skal få lov til å kunne gjøre det en har interesse av. De legitimerer fordelingen av arbeidsoppgaver også ut ifra denne tankegangen.

6.3.4 Oppsummering

I valg som omhandler deling av oppgaver mellom de ansatte, vil det kunne ligge en mangel på tiltro til grunn om hvorvidt de mannlige ansatte vil beherske enkelte arbeidsoppgaver så godt som ønsket. For eksempel henvises det til at de mannlige ansatte vil kunne bruke mer tid eller kunne glemme detaljer i forhold til enkelte oppgaver. Om dette er en svekket tiltro på bakgrunn av flere tidligere erfaringer der den mannlige ansatte for eksempel har brukt unødig tid i enkelte oppgaver, kan være vanskelig å slå fast helt sikkert. For eksempel kan det være at de mannlige ansatte lettere blir fritatt for oppgaver fremfor at det kreves at de skal lære seg disse på lik linje med kvinnelige ansatte, ved at de utfører de effektivt og ned til detaljnivå. Det ser i alle fall ut til å kunne være en tendens til at menn heller får oppgaver som å leke med barna, fremfor oppgaver som det menes at de ikke behersker like bra sammenlignet med kvinnene.

Datamaterialet mitt tyder på at de mannlige ansatte er mer i lek med barna enn de kvinnelige ansatte i barnehagen. Forklaringen kan ligge i at de mannlige ansatte blir fritatt ansvar i forbindelse med andre arbeidsoppgaver. Oppgaver som nevnes i forhold til at ulik praktisering mellom kjønnene kan forekomme, er påkledning, oppvask og renhold. Arbeidsdelingen legitimeres ut ifra et perspektiv om at det vil være viktig å fordele oppgaver på bakgrunn av interesser og engasjement, fordi det vil være viktig å kunne gjøre det en liker, også for barnas del da de vil kunne få et bedre utbytte av aktiviteten.

I denne sammenheng kan det også tenkes at det vil være problematisk å dele arbeidsoppgaver som ikke noen av de ansatte har noen interesse av å gjøre, for eksempel oppgaver som må gjøres og ikke er noe videre interessant. Å dele ut ifra interesser vil ikke kunne strekke til i slike avgjørelser der det ikke foreligger noe interesse forut den aktuelle arbeidsoppgaven, utover det at arbeidsoppgaven nettopp må utføres fordi det er nødvendig.

Da det hevdes at det er de personlige egenskaper og interessene som ligger til grunn for delingen av oppgaver, ser det likevel ut til å være en sammenheng med at det er mulig å finne et mønster som viser at kvinner gjør noen typer oppgaver og menn andre.

En kvinnelig ansatt nevner også at påkledning er en oppgave hun velger å ta selv, da hun heller sender de mannlige ansatte ut for å leke fremfor å la de gjøre det. Dette begrunner hun blant annet med at det lett blir kaos om de mannlige ansatte skal ta del i påkledningen. Hun sier også det er bedre å gjøre det selv istedenfor å gå tilbake å rette på det etterpå, da hun mener at de mannlige ansatte i hennes barnehage ikke er like nøye og systematisert når det kommer til organisering og utførelse av påkledningen.

Slik jeg tolker datamaterialet kan det tyde på at kvinner automatisk tilkjenner og vedkjenner seg et større ansvar i forbindelse med enkelte arbeidsoppgaver, sammenlignet med mennene. Om det er slik at det er mennene selv er passive til enkelte oppgaver, eller om det kommer av en effekt av dynamikken på arbeidspraksisen, er noe som kan være interessant å drøfte nærmere. Flere funn tyder imidlertid på at kvinner har en aktiv rolle, da de oftere ser ut til å ta ansvar for at arbeidsoppgaver blir utført, ved å kunne delegerer arbeid eller selv ta ansvar for å gjøre det. Det kan tyde på at menn som ikke utfører oppgaver like godt som ønsket, isteden blir satt til å gjøre andre oppgaver som å leke med barna, og slik slipper ansvaret med disse oppgavene.

Om dette skjer uten at kvinnene faktisk krever at de mannlige ansatte skal forbedre seg på de spesifikke arbeidsoppgavene, som ifølge kvinnene ikke holder mål, er noe som ser ut til å kunne variere. I denne sammenheng kan det for eksempel tenkes at de kvinnelige ansatte ikke forlanger like mye av de mannlige ansatte på enkelte arbeidsområder. Dette kan ha sin forklaring i at det vil kunne eksistere en kjønnet oppfatning om at dette vil være oppgaver som det ikke kan forventes at menn nødvendigvis skal ha noe særlig forkunnskaper om, eller ferdigheter for å utføre. Derfor kan det være at kvinner unnlater å kreve at de mannlige ansatte skal forbedre deres utførelse av enkelte oppgaver, og isteden velger å omfordele ansvaret i arbeidet. Det empiriske materialet tyder på at menn bruker mer tid i lek sammen med barna. I tillegg ser det ut som menn tar mer del i de fysiske aktivitetene med barna, mens kvinner i større grad tar seg av de organiserte aktivitetene, som dreier seg om bord-aktiviteter eller roligere lek, selv om det også kan være unntak i forhold til tendensen.

7 Sammenfallende funn i yrkene?

Det ble i første hoveddel sett nærmere på hvilken betydning kjønn kunne ha for utførelse av arbeidsoppgaver, samt hvordan en kunne velge å fordele arbeidsoppgavene på bakgrunn av kjønn. I forbindelse med avhør, oppdrag som innebærer pågripelse eller oppdrag som dreier seg om rus og psykiatri, er ulike måter å kommunisere mellom kjønnene og fysisk styrke gjennomgående i begrunnelsene for hvordan oppgaver deles. Kommunikasjon og fysisk styrke vektlegges også som av betydning i forhold til hvordan kjønn kan få betydning i selve utførelsen av arbeidsoppgaver.

I andre hoveddel tyder det empiriske materialet på at delingen av arbeidsoppgaver skjer automatisk, men at det vil være kvinnene som tar en ansvarsrolle med å se til at oppgaver utføres. Kvinnene ser også ut til å kunne delegere oppgaver, mens menn heller ser ut til å ha en passiv rolle, der de kan motta instruksjoner i forhold til hva som skal gjøres. Flere av de ansatte i barnehagen trekker på verdier som dreier seg om viktigheten av å ha interesse for det en gjør i jobben. Delingen av arbeidet fremheves med vekt på interesser, og det hevdes også at kjønn ikke i seg selv er av betydning for hvordan arbeidsoppgaver fordeles. Likevel tyder mitt datamateriale på at kjønn implisitt får betydning for hvem som utfører de ulike arbeidsoppgavene, da blant annet effektivitet i utførelse og initiativ til oppgaver blir avgjørende for hvem som gjør hva.

Arbeidsfordelingen i barnehagen legitimeres blant annet for å være noe som gjøres på bakgrunn av de ansattes interesser, ved at noen vil ha større interesse for enkelte arbeidsoppgaver, og at det vil kunne legges til rette for å dele oppgaver på grunnlag av dette. Videre kan de barnehageansatte velge å dele oppgaver på bakgrunn av et tidsaspekt i jobben, ved at det er bedre at de som er effektiv i utførelse av enkelte oppgaver primært vil være de som tar disse. Grunnen til dette, skal ut ifra hva flere av de barnehageansatte forklarer, være en gunstig fordeling, på grunn av at de da vil spare tid og unngå det jeg tolker som unødvendig somling av tid i arbeidshverdagen. Dette betyr med andre ord at de også vil unngå konflikter på jobb, med å la de som ikke mestrer oppgavene i like stor grad, heller få slippe unna ansvaret for slike oppgaver. Nå skal det også sies at barnehagen har endret seg i forhold til drift med tanke på hvilke oppgaver de barnehageansatte har ansvar for, ved at det for eksempel nå finnes barnehager som har en egen kjøkkenansvarlig, og som dermed til dels

fritar de barnehageansatte for mye av ansvaret som er knyttet til kjøkkenet. Dette var kun tilfellet for to av de barnehageansatte som jeg intervjuet, da de andre fortsatt hadde kjøkkenet som ansvarsområde. Det argumenteres for å være bedre å velge ut ifra effektivitet i utførelsen av enkelte praktiske renholds oppgaver, samt å velge ut ifra interesser, da det tenkes at dette kan bedre kvaliteten i arbeidet som utføres i barnehagen. Her kommer det frem at de kvinnelige ansatte er mer effektiv i utførelsen av praktiske renholds oppgaver, og at det derfor bedre at de tar seg av disse, på grunn av at det ikke vil være ubegrenset med tid til overs i barnehagen.

Da arbeidsfordelingen i barnehagen hevdes å deles på bakgrunn av interesser. I denne forbindelse understrekes viktigheten av å ha interesse for det en gjør i form av aktiviteter med barna. Det pekes for eksempel på at det i forhold til lek og aktiviteter sammen med barna, ikke vil være noen hensikt å utføre en aktivitet som en ikke har noe særlig interesse for, ettersom barna også skal kunne ha et utbytte av aktiviteten. Fordelingen av arbeidsoppgaver legitimeres slik ut ifra interesser. I datamaterialet kommer det også frem at de ansatte utfører ulike leker og aktiviteter med barna, og denne ulikheten kan også spores til å være kjønnet.

Kjønnet fordeling av arbeidsoppgaver begrenser seg ikke bare til lek og aktiviteter med barna, men også til andre arbeidsoppgaver som kan knyttes til kjøkken og renhold. Det empiriske materiale tyder på at kvinner gjør praktiske renholdsoppgaver i større grad enn de mannlige ansatte. Noen av de mannlige ansatte sier de ikke er så interessert i slike ting, mens de antyder til at kvinner kan ha en større innsikt i denne type arbeid.

Da det var kjønn jeg ville fokusere på i forhold til arbeidsoppgaver, var det viktig å se om det kunne finnes sammenhenger mellom fordelingen av arbeidsoppgaver og kjønn. I barnehagen tyder mine funn på at kvinnene vedkjenner seg en ansvarsrolle i forhold til hva som skal gjøres, mens menn får en passiv rolle. Det er kvinnene som ser ut til å ta på seg ansvaret med å passe på at oppgaver blir utført, samtidig som de kan delegere arbeid.

Etablerte måter å tenke omkring arbeid og kjønn, vil kunne legge føringer på hvordan arbeidet organiseres. I politiet kan for eksempel kjønn brukes bevisst som et ledd i en strategi i forhold til arbeidet, og for å kunne løse oppgaver på en bedre måte. Det kommer for eksempel også frem at kjønn kan være av betydning i hvordan avhørssituasjoner utspiller seg, noe politiet også bevisst kan gjøre bruk av. I enkelte situasjoner vil kjønn implisitt kunne få betydning i delingen av arbeidsoppgaver. Som for eksempel når fysisk styrke vektlegges i deling av arbeidsoppgaver eller oppdrag. Ved at mennene er de som ofte innehar størst grad av fysisk

styrke, vil de kunne prioriteres over kvinner, når det kommer til oppdrag som vil regnes som å kunne være svært fysisk krevende.

Flere av de politiansatte i mitt utvalg, vektlegger at det vil være viktig at jobben skal bli utført på best mulig måte, og sier videre at arbeid kan differensieres ut ifra en funksjonell tankegang som tar utgangspunkt i denne målsetningen. Videre kan kjønn bli et middel i denne mål oppnåelsen. Tankegangen som det jobbes ut ifra skal også søke å ivareta enkelte verdier. Måten å praktisere arbeidet innenfor arbeidsplassen gir på denne måten mening og vil kunne være legitimerende ut ifra en tankegang som vektlegger et mål om best mulig utførelse av arbeid. Da denne tankegangen er meningsgivende for arbeidets praktisering, vil arbeidet kunne fortsette å bli utført på samme måte.

I politiet tyder det på at delingen av arbeidsoppgaver gjøres ut ifra at et prinsipp om at den som kan utføre arbeidsoppgaven best mulig, er den som skal gjøre det. Her ser det ut til å være en sammenheng i forhold til kjønn, med at kvinner tar noen typer avhør og menn kan tar andre typer avhør, gitt at bemanningen tillater å velge blant kjønn. Dersom det er mulig å dele ut ifra kjønn i avhør, gjøres dette dersom en tror det vil være av positiv betydning for avhøret. Det hevdes at kommunikasjonen mellom kjønnene er forskjellig og at dette er noe politiet kan snu til sin fordel med å spille på det repertoaret som finnes i kommunikasjonen mellom kjønnene.

I oppdrag som dreier seg om pågripelse, kan fysisk styrke vektlegges i avgjørelser rundt hvem som skal sendes til slike typer oppdrag. Dette begrunnes som noe som gjøres med hensyn til sikkerhet, som kan ses ut ifra risikovurdering om hvorvidt de som velges ut til oppdrag har det som kreves for å løse oppdraget, og i hvilken grad oppdraget vil være en risiko for politibetjentenes sikkerhet. Her vektlegges også kommunikasjon som viktig i oppdragsløsning, da en helst vil forsøke dette som løsning, før en vil gjøre bruk av fysisk makt. Igjen vektlegges kommunikasjon som noe som kan spilles på for å få gjennomført en pågripelse, og kjønn vil også kunne spille en rolle i denne sammenheng. Kjønn hevdes for eksempel å kunne påvirke hvordan settingen blir i en pågripelse, ved at kjønn kan ha en effekt av å påvirke kommunikasjonen arter seg. Problematisk vil det være i de situasjoner kommunikasjon ikke lenger strekker til som et alternativ, da den til slutt vil måtte anses som nytteløs, fordi den ikke leder noen vei, eller ved at den faller bort gjennom at det fysisk må gripes inn for å få bukt med situasjonen. Oppdrag som omhandler rus og psykiatri pekes ofte på som de situasjonene der kommunikasjon kan bli vanskelig, eller umulig å få til. Her hevdes

kjønn å spille en liten eller ubetydelig rolle for kommunikasjon, og ofte vil det kunne være den fysiske styrken som blir avgjørende for oppdragsløsningen. Implisitt vil kjønn kunne ha betydning i slike oppdrag der fysisk styrke er avgjørende, da det i større grad er de mannlige politibetjentene som oftest vil inneha størst grad av fysisk styrke. Slik sett vil det ligge en ambivalens i at kjønn ikke har betydning for deling av oppdrag, da det implisitt får betydning, ettersom fysisk styrke er noe som må tas i betraktning i forhold til hvem som sendes til enkelte av oppdragene som innebærer pågripelse.

Ferdigheter, risiko og hva den enkelte er god på, hevdes å kunne være av betydning i hvordan fordelingen av oppgaver skjer. Det vil i politiet kunne være viktig at patruljen eller den som velges ut til å utføre arbeidsoppgaven, kan utføre den på best mulig måte. Hvem som velges til oppdrag eller hvordan betjenter inndeler seg i en situasjon, vil vurderes ut ifra omstendighetene som er gitt ut ifra hvilken situasjon det dreier seg om, og på bakgrunn av hvilke politibetjenter som er tilgjengelig og til rådighet.

7.1.1 To ulike organisasjoner

I sammenligningen av yrkene barnehagen og politiet er det viktig å merke seg at organisasjonene driftes etter to ulike styringsmodeller. Barnehagen driftes etter en såkalt flat strukturmodell der det jobbes i team, mens politiet driftes ut ifra det en kan kalle en hierarkisk modell der det også jobbes ut ifra beordring. Dette innebærer at det er to ulike styringsmodeller for hver av yrkene, som vil kunne ha egenskap av å påvirke på hvilken måte delingen av arbeidsoppgaver skjer. Det vil være vanskelig å umiddelbart kunne sammenligne yrkene i form av å se på deling av oppgaver, da måten å dele oppgaver er ulik, at typer av oppgaver er såpass ulike i de to yrkene. I stedet vil det være mer nærliggende å sammenligne hvordan kjønn får betydning i forhold til hvordan det tenkes om kjønn med hensyn til arbeidet.

8 Avsluttende oppsummering

Hvis en ser på hvem som utfører de ulike arbeidsoppgavene i lys av kjønn, tyder mine funn på at kvinner kan utføre enkelte oppgaver oftere enn menn og omvendt. Som nevnt vil grunnlaget for ulik praktisering av oppgaver være forskjellig i politiet og barnehagen. På bakgrunn av dette kan en si at en innehar en kjønn identitet knyttet til kjønn arbeidet, sett ut ifra hvilke arbeidsoppgaver som utføres av menn og kvinner. Hvis en tenker seg at kjønnsidentitet er noe vedvarende som gjøres, vil en kunne påstå at det finnes ulike kjønnede identiteter ut ifra at en vil gjøre ulike typer oppgaver oftere i arbeidet. Sett ut ifra et kjønnsperspektiv om at kjønn er noe sosialt konstruert, kan en se kjønn som noe foranderlig som defineres i ulike sosiale kontekster. Derimot kan en ut ifra et risikoperspektiv se at kjønn implisitt vil kunne få betydning for arbeidet. Kjønn er ikke i seg selv avgjørende, men blir noe som en forholder seg til i arbeidsrelaterte beslutninger, der det vil kunne ha betydning for arbeidets utførelse. Resultater og best mulig utførelse av arbeid er en av målsetning i hvordan politiet vurderer risiko, og det vil være et mål om å kvalitetssikre arbeidet i avgjørelser om hvem som gjør hva.

Slik jeg tolker datamaterialet, ser arbeidet ut til å differensieres ut ifra at deling av arbeid legitimeres ut ifra en funksjonell tankegang som innebærer å ta hensyn til risiko, kvalitet og effektivitet i arbeidet. I denne differensieringen av arbeidsoppgaver kan kjønn implisitt få en avgjørende betydning, og det vil også være mulig å knytte enkelte arbeidsoppgaver til kjønn. Selv om både barnehagen og politiet tar sikte på at både menn og kvinner skal gjøre det samme, vil det være rom for å differensiere arbeid ut ifra kjønn dersom det ses som fornuftig for arbeidet. Dersom arbeidet for eksempel kunne tenkes å få en bedre utførelse av at et av kjønnene utførte en spesifikk oppgave, i stedet for det andre, vil kjønn kunne vurderes som et verktøy i form av å være et middel som kan oppfylle ønskelig resultat. I enkelte tilfeller kan arbeid fordeles på bakgrunn av kjønn, da dette ses som hensiktsmessig og nyttig for arbeidet. I politiet gjelder dette avhør, ved at kjønn kan ha en effekt på hvordan kommunikasjonen blir i et avhør og slik kunne få positiv betydning i enkelte avhørssituasjoner. Kjønn vil slik kunne bli et middel for å oppnå best mulig avhør. I oppdrag som gjelder pågrep ligger det en ambivalens i det at kjønn i utgangspunktet ikke har noen betydning, men at det likevel er av betydning, ved at mennene i større grad besitter den fysiske styrken som ofte kan ses på som

nødvendig i slike oppdrag. Dermed blir det gjerne mennene som tar slike typer oppdrag som stiller større krav til fysisk styrke, der andre alternativ mer eller mindre vil kunne være utelukket for oppdragsløsningen. På denne måten får kjønn implisitt en betydning for deling av arbeid, ved at oppdrag som krever fysisk styrke blir prioritert til menn siden de ofte vil være de som innehar størst grad av fysisk styrke. I oppdrag med rus og psykiatri tolker jeg det som kjønn vil ha mindre betydning i kommunikasjonen, men at fysisk styrke ofte kan være det som blir avgjørende for oppdragsløsning. I og med at fysisk styrke vektlegges som viktig i en stor del av oppdragene som innebærer rus og psykiatri, vil det også ofte kunne være menn som får tildelt slike oppdrag fremfor kvinner. Dette gjøres blant annet med hensyn til risikovurderinger som tar sikte på å ivareta de ansattes sikkerhet, og for øvrig i forhold til hva som kreves av ressurser til oppdrag.

I barnehagen var det mulig å se en ulik deling av oppgaver mellom menn og kvinner, i forhold til at noen arbeidsoppgaver kunne knyttes til å være kjønn. I utgangspunktet sa de ansatte at kjønn ikke hadde noen betydning for hvem som gjorde hva. Likevel viser kjønn seg å kunne ha en effekt på hvilke arbeidsoppgaver som utføres, da det tydet på å være en ulik praktisering av arbeidsoppgavene som var kjønn. For eksempel ser det ut til å være et kjønn mønster i forhold til hvem av de ansatte som tar seg av de ulike aktivitetene og lekene sammen med barna. I tillegg viste det seg å være en tendens til at kvinner kunne gjøre renholds- og kjøkkenoppgaver i større grad enn mennene. I de tilfeller effektivitet og interesser ville kunne ha positiv effekt for arbeidet, vil en kunne dele på oppgaver på bakgrunn av dette. Det empiriske materialet tydet også på at mennene var mer i lek av barna, som kunne være en konsekvens av at kvinner brukte mer tid på andre oppgaver.

Det fremstår som det er en tydelig forskjell i hvem som gjør hva når det kommer til leker og aktiviteter, og at dette henvises til å gå på interesser og hva man er god på. Det at den ulike fordeling av ansvar i lek kan ses i sammenheng med kjønn, hevdes av de ansatte å være en tilfeldig inndeling som skjer naturlig. Når det kommer oppgaver som befatter seg med renhold og kjøkken, gjøres dette ut ifra en funksjonell tankegang der effektivitet og interesser legges til grunn for delingen av arbeidet. Datamaterialet mitt kan tyde på at kvinner gjør slike typer oppgaver i større grad enn sine mannlige kollegaer. Dette er noe som bekreftes av både mannlige og kvinnelige barnehageansatte. Likevel hevdes det at delingen av arbeidsoppgaver i utgangspunktet er lik og at alle har ansvar for det samme, som vitner om en ambivalens mellom praktisering og tenkemåte.

Tradisjonelle kjønnsroller ser ut til å kunne gjenspeile seg i arbeidslivet ved at det er en aksept for at kvinner og menn kan praktisere arbeidsoppgaver ulikt, til tross for at de i utgangspunktet har ansvar for det samme. Videre er de ansatte også bevisste om at kjønn kan ha betydning for arbeidet i enkelte situasjoner, men vektlegger at alle i utgangspunktet gjør det samme. Det kan vel være vel og bra å kunne utnytte seg av kjønn i arbeidet dersom det kan påvirke kvaliteten på arbeidet til det bedre. Likevel er det viktig å være oppmerksom på at kjønnsstereotyper kan holdes ved like på denne måten eller for eksempel kunne overstyre arbeidet uten å nødvendigvis være kvalitetsfremmende for arbeidet i seg selv.

I denne studien er det viktig å være oppmerksom på at politiet og barnehagen har to ulike måter å fordele arbeidet på, og at dette også er noe som kan virke inn på hvordan delingen av arbeidet blir mellom de ansatte. I politiets ordenstjeneste fordeles arbeidet hovedsakelig ut ifra beordring av mannskap, men kan også skje frivillig gjennom initiativ fra patruljene, dersom arbeidsdagen tillater det. Arbeid som gjøres på frivillig initiativ i ordenstjenesten har imidlertid fått lite fokus i denne analysen, da de arbeidsoppgavene det fokuseres på her, ikke vil være noe som en umiddelbart tar eget initiativ til, eller oppsøker i den grad. I motsetning til politiet, driftes barnehagen ut ifra en flat struktur som dreier seg mer i retning av å dele arbeid tilfeldig i ulike situasjoner, eller at går på initiativ fra de ansatte, da det vil jobbes i team. I barnehagene vil det også være en pedagogisk leder på et team, som vil ha hovedansvaret for å dele oppgaver, men pedagogisk leder vil samtidig jobbe på tilnærmet lik linje med de andre ansatte i det daglige arbeidet. Å ta initiativ til oppgaver kan som nevnt også være tilfellet i ordenstjenesten, dersom det er rom for at patruljene selv kan ta initiativ til arbeidsoppgaver når det er ledig tid mellom oppdragene. Likevel vil det være en forskjell fra det som gjøres i barnehagen, da politiets ordenstjeneste i stor grad vil styres ut ifra beordring i form av oppdrag og tjenester, noe som har vært tilfellet for de arbeidsoppgavene som er fokusert på i denne studien.

Min studie tyder på at kjønnsroller er noe som fortsatt kan finnes igjen i yrkene ved at de får spillerom til en viss grad i barnehagen og til dels i politiet. På begge arbeidsplassene tyder funn på at de ansatte er bevisste omkring kjønn, selv om de mener det har liten eller ingen betydning i delingen av arbeidet, viser det seg å kunne ha betydning. Kvinner og menn kan for eksempel påvirke arbeidsdelingen, da de ved nærmere ettersyn viser seg å utføre ulike typer arbeidsoppgaver. I utgangspunktet vil arbeidet kunne fordeles likt mellom kjønnene, noe som også er den gjennomgående tankegangen på arbeidsplassen. Likevel ser det ut til at oppgaver vil kunne fordeles ulikt mellom menn og kvinner. I barnehagen skjer dette etter det

som hevdes å være tilfeldig eller noe som skjer naturlig, på bakgrunn av det jeg tolker det som de ansatte mener å være det beste for kvaliteten på arbeidet. Derimot kan kjønn i politiet få en nytteverdi i relasjon til arbeidet, samtidig som kjønn implisitt vil få betydning gjennom vurderinger som gjøres i lys av et risikoperspektiv

Kilder:

Aas, G. (2009). Politiinngrep i familiekonflikter: en studie av ordenspolitiets arbeid med familiekonflikter/familievoldssaker i Oslo. Oslo, Det juridiske fakultet, Universitetet i Oslo.

Aasen, W. (2012). Teamledelse i barnehagen. Bergen, Fagbokforl.

Acker, J. and H. Holter (1992). Kvinnors och mäns liv och arbete. Stockholm, SNS.

Andreassen, H. K. (2000). Menn i barnehager: en sosiologisk analyse av kjønnsforståelser. Tromsø, [H.K. Andreassen].

Bauck, H. J. and Politidirektoratet (2004). Strategisk analyse : kunnskap for å lede. Oslo, Politidirektoratet.

Connell, R. (2009). Gender / in world perspective. Cambridge, Polity Press.

Finstad, L. (2013). Politiblikket. Oslo, Pax.

Finstad, L. and C. Høigård (2007). Kriminologi. Oslo, Pax.

Frønes, I. and L. Kjølørød (2005). Det Norske samfunn. Oslo, Gyldendal akademisk.

Jensen, R. and A. L. Kranmo (2010). Å utforske praksis : barnehagen. [Oslo], Cappelen akademisk.

Joas, H. and W. Knöbl (2009). Social theory : twenty introductory lectures. Cambridge, Cambridge University Press.

Järvinen, M. and N. Mik-Meyer (2005). Kvalitative metoder i et interaktionistisk perspektiv: interview, observationer og dokumenter. København, Reitzel.

Jørgensen, J.-K. (2004). Politoliv / politihistoriske riss og skisser gjennom 260 år. Oslo, Nordisk kriminalkrønike.

Kvale, S., et al. (2009). Det kvalitative forskningsintervju. Oslo, Gyldendal akademisk.

1. norske utg. Oslo : Ad notam Gyldendal, 1997, ved Steinar Kvale N2 -
Opplagshistorikk: 2. utg., 2. oppl. 2010

Kvande, E. (2007). Doing gender in flexible organizations. Bergen, Fagbokforl.

- Larsson, P., et al. (2007). Polisiær virksomhet : hva er det - hvem gjør det?: Forskningskonferansen 2007. Oslo, Politihøgskolen.
- Littlewood, B. (2004). Feminist perspectives on sociology. Harlow, Prentice Hall.
- Lorentzen, J., et al. (2006). Kjønnsforskning : en grunnbok. Oslo, Universitetsforl.
- Lupton, D. (1999). Risk. London New York, Routledge.
- Lykke, N. (2008). Kønsforskning : en guide til feministisk teori, metodologi og skrift. Frederiksberg, Samfundslitteratur.
- Oakley, A. and J. Mitchell (1986). What is feminism? Oxford, Basil Blackwell.
- Power, M. (2004). The risk management of everything : rethinking the politics of uncertainty. London, Demos.
- Ryen, A. (2002). Det kvalitative intervjuet : fra vitenskapsteori til feltarbeid. Bergen, Fagbokforl.
- Schiefloe, P. M. (2003). Mennesker og samfunn / innføring i sosiologisk forståelse. Bergen, Fagbokforl.
- Solberg, S. (2004). Menn i barnehagen: en sosiologisk studie av hvordan mannlige førskolelærere konstruerer sin arbeidsrolle. Bergen, [S.Solberg].
- Solheim, J. (2007). Kjønn og modernitet. Oslo, Pax.
- Thagaard, T. (2009). Systematikk og innlevelse : en innføring i kvalitativ metode. Bergen, Fagbokforl.
- Wathne, C. T., et al. (2008). Vilkår for oppgaveløsning i politiet: et spørsmål om risiko- og belastningshåndtering. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet.
- Widerberg, K. (2000). Køn og samfund. København, Hans Reitzels Forl.: S. 517-539.

St.meld. nr. 22 (2000-2001): 3.5.5 *Likestilling*.

<<http://www.regjeringen.no/nb/dep/jd/dok/regpubl/stmeld/20002001/stmeld-nr-22-2000-2001-3/5/5.html?id=431921>> [Lesedato 19.04.2014]

Førde, Kristin Engh (2011): «*Uklok argumentasjon for kvinners deltakelse*»

<<http://kilden.forskningsradet.no/c16880/artikkel/vis.html?tid=78324>> [Lesedato 09.05.2014]

«*Med vekst følger barnehagelærerjakt*»

<<http://www.verdensfinestestillingledig.no/nb/barnehagen>> [Lesedato 05.04.2014]

«*Handlingsplan for likestilling*»

<http://www.regjeringen.no/upload/KD/Vedlegg/Likestilling/KD_Handlingsplan%20for%20likestilling_web_09.08.pdf> [Lesedato 12.04.2014]

Mer om sikkerhet - Politi: 2. avsnitt

<<http://www.studentum.no/search/sikkerhet#moreAboutSearch>> [Lesedato 10.12.2013]

Likestilling (2014)

<http://www.regjeringen.no/upload/BLD/Likestilling/likestilling_2014.pdf> [Lesedato 10.05.2014]

Svenby, Ranveig (2012): «*Hvordan stoppe volden*»

<<http://kilden.forskningsradet.no/c17251/artikkel/vis.html?tid=79824>> [12.05.2014]

Hoel, Linda (2013): «*Et "slag" er ikke bare et slag*» I: *Politiforum*.

<<http://www.politiforum.no/no/nyttig/fagartikler/Et+%C2%ABslag%C2%BB+er+ikke+bare+et+slag.d25-TNlnWZf.ips>> [Lesedato 15.04.2014]

Meld. St. 44 (2012-2013): «*Likestilling kommer ikke helt av seg selv*»

<<http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/regpubl/stmeld/2012-2013/meld-st-44-20122013/2.html?id=731031>> [Lesedato: 16.04.2014]

LOV-2005-06-17-64: «*Lov om barnehager*» <<http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64?q=lov+om+barnehagen+2005>> [Lesedato 05.04.2014]

Rapport (2004:1): «*Barnehagen - sammenhengen med utdanningssystemet*» Utgiver:

Udanningsforbundet avdeling for utredning <http://www.utdanningsforbundet.no/upload/Pdf-filer/Publikasjoner/Rapporter/Rapport_2004_01.pdf> [Lesedato 07.05.2014]

FOR-2006-03-01-266: «*Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*»
<<http://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-03-01-266?q=rammeplan+for+barnehager>>
[Lesedato 07.05.2014]

Dokumentarkiv (2006): «*Barnehageløftet*»
<<http://www.regjeringen.no/nb/dokumentarkiv/stoltenberg-ii/kd/tema-og-redaksjonelt-innhold/redaksjonelle-artikler/2006/barnehageloftet.html?id=204780>> [Lesedato 03.05.2014]

Rammeplan for barnehagen (2006): «*Barnehagens rammeplan*»
<<http://www.handboka.no/Kvasyb/Planer/Bhny/ram01.htm#a1>> [Lesedato 11.05.2014]

Regjeringen (2014): «*Kunnskapsdepartementet*»
<<http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd.html?id=586>> [Lesedato 04.08.2014]

Ett politi –rustet til å møte fremtidens utfordringer. Justis og Beredskapsdepartementet (2013): «NOU 2013: 9 nr. 17.2.1-17.2.2»
<<http://www.regjeringen.no/nb/dep/jd/dok/nouer/2013/nou-2013-9/18/2.html?id=732319>>
[Lesedato 10.08.2014]

Vedlegg 1

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagres gate 2
N-5007 Bergen
Norway
Tel +47-55 58 21 17
Fax +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org nr 985 321 884

Tom Johansen
Institutt for sosiologi, statsvitenskap og samfunnsplanlegging
Universitetet i Tromsø
9037 TROMSØ

Vår dato: 06.09.2013

Vår ref:35326 / 3 / AMS

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 03.09.2013. Meldingen gjelder prosjektet:

35326	<i>Kjønnsidentitet på arbeidsplassen - en komparativ studie</i>
Behandlingsansvarlig	<i>Universitetet i Tromsø, ved institusjonens øverste leder</i>
Daglig ansvarlig	<i>Tom Johansen</i>
Student	<i>Victoria Kristiansen</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

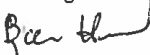
Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.06.2014, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen


Bjørn Henrichsen


Anne-Mette Somby

Anne-Mette Somby tlf: 55 58 24 10
Vedlegg: Prosjektvurdering
Kopi: Victoria Kristiansen, Strandgata 32, 9008 TROMSØ

Avdelingskontorer / District Offices:

OSLO NSD Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel. +47-22 85 52 11 nsd@uio.no
TRONDHEIM NSD Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel. +47-73 59 19 07 kyrrs.svarva@svt.ntnu.no
TROMSØ NSD SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel. +47-77 64 43 36. nsdmaa@svt.uib.no

Vedlegg 2

Personvernombudet for forskning



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 35326

Ifølge prosjektmeldingen skal det innhentes muntlig og skriftlig samtykke basert på muntlig og skriftlig informasjon om prosjektet og behandling av personopplysninger. Personvernombudet finner informasjonsskrivet tilfredsstillende utformet i henhold til personopplysningslovens vilkår.

Prosjektet skal avsluttes 01.06.2014 og innsamlede opplysninger skal da anonymiseres. Anonymisering innebærer at direkte personidentifiserende opplysninger som navn/koblingsnøkkel slettes, og at indirekte personidentifiserende opplysninger (sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. yrke, alder, kjønn) fjernes eller grovkategoriseres slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes i materialet.

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

”Kjønnsidentitet på arbeidsplassen”

Bakgrunn og formål

Formålet med denne studien er å se nærmere på om det eksisterer en mer eller mindre skjult eller uformell kjønnsidentitet på arbeidsplassen der både kvinner og menn jobbe sammen i samme stilling. Prosjektet er en Masteroppgave i sosiologi ved Universitetet i Tromsø og skal gjennomføres i denne hensende.

Utvalget er trukket slik at det er hensiktsmessig for studiens formål, å se nærmere på om en innehar en identitet knyttet til kjønn på arbeidsplassen, og hvordan dette eksisterer i praksis på jobb. Yrket som er valgt er begrunnet i at arbeidsplassen i utgangspunktet skal være en mannsdominert og kvinnedominert arbeidsplass. Det er viktig å få rekruttert både kvinnelig og mannlige deltagere til prosjektet, da en skal studere kjønn og om det har noe å se for hvordan arbeidsoppgavene utføres på arbeidsplassen. Med begge kjønn vil det være en underliggende forståelse at de innehar samme stilling på arbeidsplassen.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Studien vil bestå av en kvalitativ studie der det benyttes innsamling av data i form av personlige intervjuer en til en, av ansatte. Intervjuet vil inneholde spørsmål som i hovedsak dreier seg om hvordan hverdagen på jobben arter seg med fokus på fordeling av arbeidsoppgaver sett i lys av kjønn. Videre vil det kunne være spørsmål om hvilken opplevelse den ansatte selv har av å jobbe sammen med det motsatte kjønn. Intervjuene registreres i form av lydbåndopptak.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Det er kun masterstudenten og veileder for prosjektet som vil ha tilgang og innsyn i datamaterialet. Datamaterialet lagres på en pc tilknyttet universitet og lagres adskilt fra øvrige datamaskiner.

All informasjon om deltagerne i prosjektet vil anonymiseres og det skal ikke på noe vis være mulig å spore tilbake personidentifiserbare opplysninger som blir gitt i intervjuet.

Prosjektet skal etter planen avsluttes 01. Juni 2014. Alt av datamateriale vil anonymiseres og vil kun brukes til prosjektets formål. Båndopptak og datamateriale vil oppbevares sikkert og trygt i løpet av prosjektet på en pc som er adskilt fra andre datamaskiner. Ved prosjektets slutt vil alt av datamateriale og opplysninger slettes.

Vedlegg 4

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg slettes.

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med:

Sosiologistudent: Victoria S.
Kristiansen
Tlf: 928 13 715
E-post: vkr005@post.uit.no

Veileder og Professor: Tom
Johansen
Tlf: 776 44 342
E-post: tom.johansen@uit.no

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Samtykke til deltakelse i studien

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Victoria S. Kristiansen
Strandgata 32
9008 Tromsø

11.09.13

Barnehage ansvarlig
Kommunale barnehager
xxxx Kommune

Søknad om å gjøre forskning

Det søkes om å gjøre forskning i forbindelse med en masteroppgave i sosiologi ved universitet i Tromsø. Det søkes om å gjøre forskning i form av intervju av ansatte i en barnehage til mastergradsprosjektet; <<Kjønnsidentitet på arbeidsplassen – en komparativ studie>>.

Fokuset vil være på hvordan arbeidsoppgaver fordeles i lys av kjønn, med utgangspunkt i å studere om det finnes en mer eller mindre skjult eller uformell kjønnsidentitet på arbeidsplassen. Det er dette som vil være temaet for intervjuet og ikke arbeidsplassen i seg selv.

I barnehagen jobber det både kvinner og menn, i tillegg til at det i hovedsak har vært et kvinnedominert yrke tidligere. I dag finner en også menn som jobber i barnehagen, og det er nettopp med denne historiske bakgrunnen for yrket som gjør yrket velegnet og utmerket til dette forskningsprosjektet. Det er ønskelig å intervjuer begge kjønn, da dette er et relevant kriterium for studien. Samtidig vil det være viktig at de innehar samme stilling på arbeidsplassen, det vil si at de som intervjues har samme ansvarsområde og jobb.

Fokuset for intervjuet vil være å se nærmere på om kjønn har betydning for identitet på arbeidsplassen. Intervjuene vil inneholde spørsmål som dreier seg om hvordan hverdagen på jobben arter seg med fokus på fordeling av arbeidsoppgaver sett i lys av kjønn. Videre vil det kunne være spørsmål om hvilken opplevelse den ansatte selv har av å jobbe sammen med det motsatte kjønn. Intervjuene vil bli tatt opp på lydbånd og datamaterialet vil behandles etter de restriksjoner som pålegges av "Norsk samfunnsvitenskapelig samfunnstjenester".

Litt om prosjektet

Dette er en sammenlignende studie av to arbeidsplasser, da et mannsdominert og et kvinnedominert yrke. Det at både kvinner og menn jobber sammen i begge yrkene som studeres er et viktig kriterium for studien. Derfor er det ønskelig å intervjuer ansatte i

Vedlegg 6

barnehageyrket da det er et velegnet yrke for studien, med at en finner begge kjønn og med at det regnes som et kvinnedominert yrke.

Alt av datamateriale som samles inn behandles konfidensielt, og det vil kun være student og veileder for prosjektet som vil ha innsyn i datamaterialet. Alle som deltar i undersøkelsen vil få tildelt et informasjonsskriv som de må godkjenne og kan når som helst trekke sitt samtykke uten å oppgi noen grunn. Prosjektet skal etter planen avsluttes 01. Juni 2014. Alt av datamateriale vil anonymiseres og vil kun brukes til prosjektets formål. Ved prosjektets slutt vil alt av datamateriale og opplysninger slettes. Studien er meldt inn og godkjent av "Norsk samfunnsvitenskapelig samfunnstjenester".

Håper på positiv respons, da det er veldig ønskelig å få intervjuet noen av de ansatte for å kunne gjennomføre studien. Dersom det er noen spørsmål til studien, ta gjerne kontakt med:

Sosiologistudent: Victoria S.
Kristiansen

Tlf: 928 13 715

E-post: vkr005@post.uit.no

Veileder og Professor: Tom
Johansen

Tlf: 776 44 342

E-post: tom.johansen@uit.no

Med vennlig hilsen

Victoria S. Kristiansen

Vedlegg 7

Victoria S. Kristiansen
Strandgata 32
9008 Tromsø

11.09.13

Sjef for distrikt
Politidistrikt
xxxx Kommune

Søknad om å gjøre forskning

Det søkes om å gjøre forskning i forbindelse med en masteroppgave i sosiologi ved universitet i Tromsø. Det søkes om å gjøre forskning i form av intervju av ansatte i politiyrket til mastergradsprosjektet; <<Kjønnsidentitet på arbeidsplassen – en komparativ studie>>.

Fokuset vil være på hvordan arbeidsoppgaver fordeles i lys av kjønn, med utgangspunkt i å studere om det finnes en mer eller mindre skjult eller uformell kjønnsidentitet på arbeidsplassen. Det er dette som vil være temaet for intervjuet og ikke arbeidsplassen i seg selv.

I politiyrket jobber det både kvinner og menn, i tillegg til at det i hovedsak har vært et mannsdominert yrke tidligere. I dag finner en også kvinner som jobber i politiet, og det er nettopp med denne historiske bakgrunnen til yrket som gjør yrket velegnet og utmerket til dette forskningsprosjektet. Det er ønskelig å intervjuer begge kjønn, da dette er et relevant kriterium for studien. Samtidig vil det være viktig at de innehar samme stilling på arbeidsplassen, det vil si at de som intervjues har samme ansvarsområde og jobb.

Fokuset for intervjuet vil være å se nærmere på om kjønn har betydning for identitet på arbeidsplassen. Intervjuene vil inneholde spørsmål som dreier seg om hvordan hverdagen på jobben arter seg med fokus på fordeling av arbeidsoppgaver sett i lys av kjønn. Videre vil det kunne være spørsmål om hvilken opplevelse den ansatte selv har av å jobbe sammen med det motsatte kjønn. Intervjuene vil bli tatt opp på lydbånd og datamaterialet vil behandles etter de restriksjoner som pålegges av "Norsk samfunnsvitenskapelig samfunnstjenester".

Litt om prosjektet

Dette er en sammenlignende studie av to arbeidsplasser, da et mannsdominert og et kvinnedominert yrke. Det at både kvinner og menn jobber sammen i begge yrkene som studeres er et viktig kriterium for studien. Derfor er det ønskelig å intervjuer ansatte i

Vedlegg 8

politiyrket da det er et velegnet yrke for studien, med at en finner begge kjønn og med at det regnes som et mannsdominert yrke.

Alt av datamateriale som samles inn behandles konfidensielt, og det vil kun være student og veileder for prosjektet som vil ha innsyn i datamaterialet. Alle som deltar i undersøkelsen vil få tildelt et informasjonsskriv som de må godkjenne og kan når som helst trekke sitt samtykke uten å oppgi noen grunn. Prosjektet skal etter planen avsluttes 01. Juni 2014. Alt av datamateriale vil anonymiseres og vil kun brukes til prosjektets formål. Ved prosjektets slutt vil alt av datamateriale og opplysninger slettes. Studien er meldt inn og godkjent av "Norsk samfunnsvitenskapelig samfunnstjenester".

Håper på positiv respons, da det er veldig ønskelig å få intervjuet noen av de ansatte for å kunne gjennomføre studien. Dersom det er noen spørsmål til studien, ta gjerne kontakt med:

Sosiologistudent: Victoria S.
Kristiansen
Tlf: 928 13 715
E-post: vkr005@post.uit.no

Veileder og Professor: Tom
Johansen
Tlf: 776 44 342
E-post: tom.johansen@uit.no

Med vennlig hilsen

Victoria S. Kristiansen

Intervjuguide - Politiet

Biografiske data:

- Hvor gammel er du?
- Hvor kommer du fra?
- Har du jobbet her lenge?

Innledende del om jobben:

- Hvilken stilling har du?
- Hva går jobben din ut på?
- Hvilke arbeidsoppgaver har du på jobb?
- Kan du beskrive en arbeidsdag?
 - Er dette en typisk arbeidsdag?
- Hvem vil du si at du er på jobb, hvis du skulle beskrive deg selv?
- Tror du kjønn har noe å si når du utfører jobben?
 - Kan du gi eksempler?
 - Hvorfor/Hvorfor ikke?
- Er det viktig å ha begge kjønn i Politiet?
 - Hvorfor/ Hvorfor ikke?
 - Kan du gi eksempler?

Hoveddel:

- Har du noen gang opplevd å dra fordeler av å være mann/Kvinne i Politiet?
 - Hva skjedde?
 - På hvilken måte?
 - Kan du gi eksempler?
- Har du noen gang opplevd at det stilles andre forventinger til deg som mann/Kvinne i yrket?
 - Kan du beskrive dette nærmere?
 - Kan du gi eksempler?

Vedlegg 10

- Hvem tar kontroll i en krisesituasjon, for eksempel når dere er ute på oppdrag?
- Hender det at det er en underliggende forståelse om at menn skal ta visse arbeidsoppgaver? For eksempel at de gjør spesifikke oppgaver oftere enn kvinner?
 - Hvilke oppgaver da?
 - Hvordan skjer det?
 - Kan du gi eksempler?
- Hender det at kvinner gjør visse oppgaver i større grad enn menn uten at det blir stilt spørsmål om hvem som skal gjøre de? Eller omvendt?
 - Hvordan skjer det?
 - Kan du gi eksempler?
- Føler du at det er en rettferdig arbeidsfordeling av oppgaver på jobb?
 - Hvorfor/Hvorfor ikke?
- Føler du at kjønn har noe å si for hvordan du utfører jobben din?
 - Hvorfor/Hvorfor ikke?
- Hvordan opplever du at dere jobber sammen både menn og kvinner?
 - Er det noen fordeler/ ulemper med å jobbe sammen slik dere gjør?
- Er det enkelte arbeidsoppgaver kvinner gjør mer av enn menn?
 - Kan du beskrive dette nærmere?
- Er det enkelte arbeidsoppgaver menn gjør mer av enn kvinner?
 - Kan du beskrive dette nærmere?
- Føler du at kjønn har betydning for hvordan du blir behandlet på jobb?
 - Hvorfor/Hvorfor ikke?
- Kommer du opp i situasjoner med kollegaer der det faller seg naturlig for deg å innta en bestemt rolle på bakgrunn av at du er mann/kvinne?
 - Hvilke situasjoner er dette og hvordan arter de seg i praksis?
 - Eksempler?
- Vil du si at dere har forskjellige arbeidsområder på bakgrunn av kjønn?
 - Hvorfor/ Hvorfor ikke?
- Vil du si at kjønn er avgjørende for hvordan du utfører jobben din?

Vedlegg 11

- Er det noen som foretrekker mer av noen bestemte arbeidsoppgaver?
 - Eksempler på dette?
 - Snakkes det om dette?
 - Kan det relateres til kjønn?
 - Hvorfor tror du det er sånn?
- Er det rom for å fordele arbeidsoppgaver etter hva man ønsker?
- Er det noe du ønsker å tilføye som du føler du ikke har fått sagt?

Tusen takk for intervjuet! ☺

Intervjuguide - Barnehagen

Biografiske data:

- Hvor gammel er du?
- Hvor kommer du fra?
- Har du jobbet her lenge?

Innledende del om jobben:

- Hvilken stilling har du?
- Hva går jobben din ut på?
- Hvilke arbeidsoppgaver har du på jobb?
- Kan du beskrive en arbeidsdag?
 - Er dette en typisk arbeidsdag?
- Hvem vil du si at du er på jobb, hvis du skulle beskrive deg selv?
- Tror du kjønn har noe å si når du utfører jobben?
 - Kan du gi eksempler?
 - Hvorfor/Hvorfor ikke?
- Er det viktig å ha begge kjønn i Barnehagen?
 - Hvorfor/ Hvorfor ikke?
 - Kan du gi eksempler?

Hoveddel:

- Har du noen gang opplevd å dra fordeler av å være mann/Kvinne i barnehagen?
 - Hva skjedde?
 - På hvilken måte?
 - Kan du gi eksempler?
- Har du noen gang opplevd at det stilles andre forventinger til deg som mann/Kvinne i yrket?
 - Kan du beskrive dette nærmere?
 - Kan du gi eksempler?
 -
- Hvem tar ansvaret hvis det er noe feil med til eksempel oppvaskmaskin/ vaskemaskin?
- Hvem rydder på kjøkkenet?

Vedlegg 13

- Hender det at det er en underliggende forståelse om at menn skal ta visse arbeidsoppgaver? For eksempel at de gjør spesifikke oppgaver oftere enn kvinner?
 - Hvilke oppgaver da?
 - Hvordan skjer det?
 - Kan du gi eksempler?
- Hender det at kvinner gjør visse oppgaver i større grad enn menn uten at det blir stilt spørsmål om hvem som skal gjøre de?
 - Hvordan skjer det?
 - Kan du gi eksempler?
- Føler du at det er en rettferdig arbeidsfordeling av oppgaver på jobb?
 - Hvorfor/Hvorfor ikke?
- Føler du at kjønn har noe å si for hvordan du utfører jobben din?
 - Hvorfor/Hvorfor ikke?
- Hvordan opplever du at dere jobber sammen både menn og kvinner?
 - Er det noen fordeler/ ulemper med å jobbe sammen slik dere gjør?
- Er det enkelte arbeidsoppgaver kvinner gjør mer av enn menn?
 - Kan du beskrive dette nærmere?
- Er det enkelte arbeidsoppgaver menn gjør mer av enn kvinner?
 - Kan du beskrive dette nærmere?
- Føler du at kjønn har betydning for hvordan du blir behandlet på jobb?
 - Hvorfor/Hvorfor ikke?
- Kommer du opp i situasjoner med kollegaer der det faller seg naturlig for deg å innta en bestemt rolle på bakgrunn av at du er mann/kvinne?
 - Hvilke situasjoner er dette og hvordan arter de seg i praksis?
 - Eksempler?
- Vil du si at dere har forskjellige arbeidsområder på bakgrunn av kjønn?
 - Hvorfor/ Hvorfor ikke?
- Vil du si at kjønn er avgjørende for hvordan du utfører jobben din?

Vedlegg 14

- Er det noen som foretrekker mer av noen bestemte arbeidsoppgaver?
 - Eksempler på dette?
 - Snakkes det om dette?
 - Kan det relateres til kjønn?
 - Hvorfor tror du det er sånn?

- Er det rom for å fordele arbeidsoppgaver etter hva man ønsker?

- Er det noe du ønsker å tilføye som du føler du ikke har fått sagt?

Tusen takk for intervjuet! ☺