

Det blå mangfoldsparadokset

*En kvalitativ studie av erfaringene til politistudenter med etnisk
minoritetsbakgrunn*

Nermina Tica



Masteroppgave i sosiologi

Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

Det samfunnsvitenskapelige fakultet

UNIVERSITETET I OSLO

Vår 2023

© Nermina Tica

2023

Det blå mangfoldsparadoket: En kvalitativ studie av erfaringene til politistudenter med etnisk minoritetsbakgrunn

Nermina Tica

<https://www.duo.uio.no>

Sammendrag

I denne oppgaven undersøker jeg opplevelsene og erfaringene til politistudenter med etnisk minoritetsbakgrunn. Jeg undersøker dette gjennom tre forskningsspørsmål: 1) Hvilken betydning har representasjon for politistudenter med etnisk minoritetsbakgrunn og deres valg om å søke seg til Politihøgskolen? 2) Hvordan opplever deltakerne at deres etniske minoritetsbakgrunn blir synliggjort og hvordan kan vi forstå disse erfaringene i lys av teoriene om grensedragning og hvithet? 3) Hvordan opplever deltakerne mulighetsrommet til å utfordre fremmedgjøringen? Jeg argumenterer for viktigheten av å forstå hvordan politistudenter med etnisk minoritetsbakgrunn opplever å bevege seg i hovedsakelig hvite institusjoner. Jeg argumenterer for viktigheten av å forstå hvordan politistudenter med etnisk minoritetsbakgrunn opplever å bevege seg i en hovedsakelig hvit institusjon, da det kan frembringe kunnskap om hvordan politiet Politihøgskolen som institusjon(er) forvalter mangfold.

For å belyse forskningsspørsmålene brukes teoretiske perspektivene for å analysere opplevelser til deltakerne og institusjonelle praksiser. Jeg tar i bruk Sara Ahmed (2012) og Nirmal Puwar (2004) sin teori om hvithet, institusjoner og mangfold. Ved å kombinere disse perspektivene med Richard Albas (2005) teori om 'bright' (tydelige) og 'blurred' (tvetydige) grensedragninger, gir det en dypere forståelse av hvordan identitetsmarkører slik som hudfarge, språk og religion danner et grunnlag for å skille mellom hvem som anses som en del av de institusjonelle normene og atferdsreglene, og hvem som ikke er det. I tillegg til å vise variasjonen i erfaringene til politistudentene med både synlig og usynlige minoritetsmarkører. I Norge er det få studier som undersøker disse spørsmålene med teorier om hvithet og symbolske grensedragninger.

Det empiriske materialet består av 11 dybdeintervjuer med 10 politistudenter med etnisk minoritetsbakgrunn som går 2. og 3. året på Politihøgskolen, og én ferdigutdannet politibetjent med etnisk minoritetsbakgrunn. I oppgaven viser synlig minoritetsbakgrunn til ytre markører slik som hudfarge som skiller seg fra majoritetsbefolkningens hudfarge (Eide, 2010; Rogstad, 2001, s. 27). Usynlig minoritetsmarkør viser til eksempelvis religiøs tilknytning, som også kan bli synlige i form av religiøse praksiser (Rogstad, 2001; Vassenden & Andersson, 2011). Gjennom å fremheve ulike dimensjoner viser jeg at betydningen av identitetsmarkørene varierer i erfaringene blant politistudenter med minoritetsbakgrunn.

Studien bidrar med kunnskap til eksisterende litteraturen om politistudenter med etnisk minoritetsbakgrunn på tre måter. For det første finner jeg at politistudenters motivasjon for veien til PHS er hovedsakelig motivert av det samme som majoritetsstudentene. Dette er et funn som er i tråd med tidligere forskning. Det er altså selve yrket som er interessant, men for noen er det også ønske om å representere en underrepresentert gruppe. Noen deltakere ble også bevisst betydningen av representasjon underveis i studieløpet. For det andre finner jeg at PHS pålegger politistudentene noen atferdsregler på politistudentene når det gjelder språk og noen religiøse praksisers uforenelighet med politiyrket. I tillegg har det forekommet historier som viser betydningen av hudfarge igjennom studieløpet. For det tredje, viser jeg hvordan det kan være utfordrende å si imot opplevelse av fremmedgjøring. Analysene viser dessuten at humor kan brukes både av studentene og kollegaer for å skape tilhørighet, men som i noen tilfeller er på bekostning av minoriteter. Ifølge deltakerne er det utfordrende grunnet politiets hierarkiske oppbygging, men også fordi nettverk er viktig for fremtidig karriere.

Overordnet indikerer analysene at det eksisterer et paradoks ved Politihøgskolen sitt ønske om mangfold i politiet, og institusjonenes praksiser i møte med politistudenter med minoritetsbakgrunn. Politihøgskolen uttrykker at de ønsker mangfold, men denne analysen viser at det ikke handler om aktivt mangfold. Dette kan skyldes at utdanningen og politiyrket bygger på en likhetsnorm, som gjør det vanskelig å inkorporere et aktivt mangfold. I lys av studien er de politiske og empiriske implikasjonene at det oppleves som like takhøyde på PHS, i tillegg til at institusjonen bør arbeidet mer med å tilrettelegge for mangfold innad institusjonen.

Forord

Jeg må starte med å takke deltakerne som har bidratt i denne studien, og viet tiden og tilliten deres til meg og mitt prosjekt. Deres fortellinger er det som har gjort denne oppgaven mulig. Jeg håper jeg har fått frem deres erfaringer på en god måte og som sitter godt igjen hos dere.

En stor takk til mine veiledere Kjell Erling Kjellmann og Marjan Nadim for at dere har hatt troen på prosjektet. Tusen takk Kjell for oppmuntrende ord, grundige og raske tilbakemeldinger, diskusjoner og for at du alltid svarer på e-postene mine på kortest mulig tid. Tusen takk Marjan for litteraturtips, gode innspill underveis og friske øyne på utkastet i sluttfasen. Jeg har vært heldig som har hatt så dyktige og engasjerte veiledere ved min side, og som har veiledet meg til målstreken.

Takk til Osloforskning for tildeling av stipend. Takk til Senter for Profesjonsstudier ved OsloMET for tildeling av stipend. Takk til ISF for at jeg fikk bruke kontor plass på huset i innspurten av masteroppgaven.

Mine foreldre, Ševal og Rahima. Hvala što ste me naučili da sve mogu postići. Sada sam baš uspjela i ovo zgaziti do kraja! Til min søster Sabina. Takk for interessante innfallsvinkler og for all motivasjon underveis i prosessen. Jeg vil alltid være takknemlig for den storesøsteren og støtten du har vært for meg i alle år. Ne bih ja postala ovakva osoba i uspjela ovo sve, da nije bilo tebe.

Takk til alle jeg har blitt kjent med på Blindern. Til gjengen jeg møtte på lesesalen i fjerde etasje på Harriet Holters. Takk for faglig diskusjoner, lunsjer, latter og sårt trengte distraksjoner. Denne graden hadde ikke vært like gøy å oppnå uten dere. Takk til mine snille venner som tok frem korrekturpenner og satt av tid for gjennomlesing.

Thank you Fioraldo, for your patience, support and reminding me that there also comes a time after my master's thesis.

Alle feil og mangler er selvsagt mine egne.

Oslo, 25. mai 2023.

Nermina Tica

Innholdsfortegnelse

1. Introduksjon.....	1
Politihøgskolen og tidligere forskning	4
Problemstilling og oppgavens oppbygning	6
2. Teoretiske perspektiver: Hvithet og grensedragninger	8
Hvithet.....	8
Mangfold og institusjonell hvithet	11
Symbolske og sosiale grensedragninger	14
Oppsummering.....	17
3. Metodisk tilnærming	18
Utvalgsriterier.....	18
<i>Minoritetsbakgrunn som utvalgsriterium.....</i>	<i>18</i>
Rekruttering av politistudenter med minoritetsbakgrunn.....	20
Gjennomføring av intervju	22
Intervjue om sensitive temaer	24
Egen posisjon	25
Analytisk fremgangsmåte.....	27
Ethiske betraktninger og kvalitetsvurdering	28
Informert samtykke	29
Anonymitet og konfidensialitet	29
Kvalitetsvurdering	30
4. Motivasjon: «At man kan se en politiperson som ser ut som seg selv»	32
Representasjon som begrunnelse for studievalg	32
Opplevelser av å bli representanter	36
Ikke behov for å representere	39
Oppsummering	41
5. Fortellinger om fremmedgjøring: «Jeg føler meg som en one percenter»	43
Å møte 'hvite' rom.....	43
Det legitime språket	47
Betydningen av hudfarge	53
Religionens uforenelighet med politikulturen.....	56
Oppsummering	59
6. Om å føye seg i rekken: «Hva er jeg villig til å ofre?»	61

Risikovurderinger	61
Humor.....	66
Oppsummering	70
7. Konklusjon	71
Studiens implikasjoner og veien videre	75
Litteraturliste	78
Vedlegg 1: Intervjuguide	90
Vedlegg 2: Informasjons- og samtykkeskriv	93
Samtykkeerklæring.....	95
Vedlegg 3: Instagramkonto.....	96

1. Introduksjon

“Blue is a profession and a career. Blue pays my bills. Blue is my retirement. However, when I sleep, I don’t sleep in blue, I sleep in black, with black, and I know I am black, and I’m reminded of that when I’m not in blue”¹

Yulanda Williams, en afroamerikansk politibetjent, delte denne refleksjonen i et intervju med medieplattformen *Andscape* (Washington, 2017). Plattformen er et sted hvor man ønsker å fremheve forskjellige historier om svart identitet. Underveis i intervjuet forteller Williams hvordan hun ble anklaget av etterforskere for tvilsomme brudd, inkludert å ha på seg uniformen da hun handlet på en Walmart, og erfarte å bli stemplet som forræder av politiforbundet. I utdraget skiller Williams mellom politiarbeidet, hvem hun er når hun ikke har på seg uniformen, og hvordan hverdagen hennes innebærer påminnelser om hennes bakgrunn og hudfarge. Sitatet belyser på en slående måte hvordan ulike identitetsmarkører får betydning for hvorvidt man føler tilhørighet til politiyirket. Williams beskrivelser er fra en amerikansk kontekst, som i stor grad skiller seg fra den norske, for eksempel knyttet til omfanget av politivold. På tross av dette har den norske politistyrken også vært utsatt for kritikk. Dette har vært tilknyttet blant annet maktmisbruk, slik som Oboria saken i 2006 der politiet tok kvelertak på Eugene Ejike Obiora som førte til at han døde (Andersson et al., 2012), samt mangelen på mangfold innad i institusjonen. I denne oppgaven undersøker jeg hvordan politistudenter med etnisk minoritetsbakgrunn erfarer å studere ved Politihøgskolen (herfra: PHS), og hvordan deres minoritetsbakgrunn påvirker hverdagen på institusjonen, og deres erfaringer fra praksisperioden.

Politiet representerer statens monopol for bruk av legitim vold og makt (Weber, 2000, s. 10–13). Ettersom politiet har voldsmonopol i samfunnet, er det svært viktig at ulike grupper i samfunnet er representert i etaten for å opprettholde tilliten til institusjonen. Mangfold innad i politiet anses som viktig fordi de representerer loven og dermed også skal gjenspeile befolkningen. Dette kan anse som en passiv representasjon. Det vil i tillegg skape større legitimitet i befolkningen dersom politiet er mangfoldig (Politidirektoratet, 2022). Det er også ønske om aktiv representasjon som innebærer at politistudenter med minoritetsbakgrunn kan ha språklige og kulturell kompetanse

¹ Intervju med Yulanda Williams (Washington, 2017).

som er nyttig i arbeidet. Eksempelvis som å kunne forstå andre språk enn norsk og engelsk, samt kulturelle koder og skrifter som både er verbale og ikke-verbale slik som gester (Bjørkelo et al., 2021). På grunn av at Norge er et mangfoldig samfunn med flere språk og kulturer, er det viktig at politiet gjenspeiler dette.

Rekruttering av minoritetsungdom har imidlertid gått sakte. I 2022 viste opptakstall fra PHS at kun 2,2% av nye studenter var norskfødt med to innvandrerforeldre, og 6,9% var norskfødte med én utenlandskfødt forelder (Seksjon for opptak og rekruttering, u.å.). I 2005 hadde 20% innbyggere i Oslo innvandrerbakgrunn, mens kun én prosent av byens politibetjenter hadde innvandrerbakgrunn (Førde, 2010; Telle, 2010). Derfor er det av stor samfunnsinteresse og undersøke hvordan etniske minoriteter som faktisk har valgt seg inn til PHS, opplever studietiden og arbeidet. Det politistudenter med minoritetsbakgrunn kan fortelle, som vi ikke kan få kunnskap om med statistiske undersøkelser, er motivasjon for studievalget og hvorvidt studentenes etniske minoritetsbakgrunn får betydning på PHS.

En forklaring på hvorfor det er få politistudenter med minoritetsbakgrunn kan være på grunn av relasjonen mellom politi og etniske minoriteter, særlig i Oslo. Rapporter fra både Antirasistisk Senter og PHS har dokumentert at minoritetsungdom er overrepresentert i personkontroller av politiet, spesielt gjennom såkalte stopp og sjekk-metoder (Ali, 2021; Jære, 2019; Vik, 2020). Politistudenter med etnisk minoritetsbakgrunn kan oppleve det som vanskelig å jobbe i politiet dersom det foregår diskriminering av publikum med minoritetsbakgrunn. På en annen side kan det også føre til en motivasjon til å endre institusjonen innenfra – nok et argument på hvorfor mangfold er viktig.

Forskning på forholdet mellom politiet og etniske minoriteter, og politibetjenter og studenter med etnisk minoritetsbakgrunn har fått økt oppmerksomhet både nasjonalt og internasjonalt. Forskningen har blant annet undersøkt minoriteters tillit til politiet, deres møter og erfaringer med politiet, samt intervjuer med politibetjenter med etnisk minoritetsbakgrunn sine opplevelser i politiet (Cashmore, 2001; Leirvik & Ellefsen, 2020; Solhjell, 2019; Sollund, 2007). Med noen viktige, men få unntak, har det i liten grad vært undersøkt hva som motiverer etniske minoriteter til å utdanne seg ved PHS, og hvordan politistudenter med minoritetsbakgrunn opplever tiden ved PHS og arbeidet som politi. Dette skal jeg undersøke i oppgaven.

For å øke mangfoldet på institusjonen og rekrutteringen av etniske minoriteter, er det iverksatt ulike strategiske tiltak: Reklame på sosiale medier, plakater på skoler, informasjonsmøter for interesserte og deres familier, samt ansette bachelorstudenter med varierende kjønnsmessig, etnisk og geografisk identitet for å bistå i rekrutteringen (Bjørkelo et al., 2021, s. 80). Politibetjenter får også kurs om hvorfor etnisk mangfold er viktig både for arbeidsmiljøet og politipraksis, eksempelvis gjennom programmet 'Rettferdig politi'. Det er med andre ord lagt ned mye arbeid i rekruttering av etniske minoritetsstudenter til politiutdanningen. Utviklingen går likevel sakte, selv med alle tiltakene.

Det er påfallende at mangfoldsstrategiene som har blitt tatt i bruk, i stor grad fokuserer på rekruttering. For eksempel ved å innføre tiltak som reklame på sosiale medier og besøk ved videregående skoler. Dessverre stilles det lite spørsmål om hvordan politistudenter med minoritetsbakgrunn opplever hverdagen og utdanningsløpet. En ting er å etterlyse mangfold utad, en annen er å legge til rette for at det er rom for mangfold innenfor institusjonen. I oppgaven undersøker jeg sistnevnte, for å nettopp belyse hverdagen og erfaringene til politistudenter med minoritetsbakgrunn. Derfor ønsker jeg å undersøke hvordan politistudenter med minoritetsbakgrunn som faktisk har søkt seg til institusjonen opplever å være der. Det viser seg at politistudenter med minoritetsbakgrunn, har større sjanse for å avslutte utdanningen enn majoritetsstudenter (Fekjær & Alecu, 2021).

Tendensen til å knytte mangfoldsproblematikk til rekruttering, reflekteres i tekstene til Sara Ahmed (2012, s. 35). Hun skriver om hvordan 'mangfoldsproblemet' anses som noe som må løses 'utenfor' institusjonen ved å sette inn tiltak i samfunnet for å vise at organisasjoner ikke er ekskluderende for gruppene de ønsker å nå ut til. Dette er ikke unikt for politiet ettersom andre institusjoner også har en lignende tilnærming til å øke mangfoldet ved institusjonen, slik som kulturlivet (Liven, 2023) og mediebransjen (Nishikawa et al., 2009). Konsekvensene av dette kan imidlertid sies å være særskilt viktig i politiet fordi de har en maktposisjon i samfunnet.

Et problem med å utelukkende fokusere på rekruttering, er at man ikke undersøker hvordan normer og regler kan begrense minoriteters mulighetsrom innad i institusjonen. Dette betyr at politistudenter med minoritetsbakgrunn kan oppleve forventninger om profesjonelle atferdsnormer, reglene og verdiene til institusjonen, slik som Nishikawa (2009, s. 345) fant i sin forskning på journalistiske normer og etnisk mangfold i nyhetsredaksjoner. Dette er muligens

særlig til stedet i politiet, hvor normen om 'likhet' og nøytralitetsprinsippet står enda sterkere enn andre yrker.

Ettersom PHS er en institusjon der majoriteten som er hvite dominerer, er det nærliggende å bruke Sara Ahmeds teori om institusjonell hvithet og hvordan ikke-hvite personer kan oppleve å føle seg 'malplassert'. Dermed supplerer jeg videre med Nirmal Puwars (2004) teoretiske begreper om hypersynlighet og 'naturlig beboer' som for øvrig også Ahmed anvender i sine studier. Ved å anvende grensedragninger, hvor Richard Alba (2005) undersøker hvordan ulike identitetsmarkører slik som hudfarge, språk og religion kan bidra til fremmedgjøring og dra et skille mellom 'oss' og 'dem', fremhever dette også nyansene mellom politistudentene med minoritetsbakgrunn.

For å svare på forskningsspørsmålet om hvordan minoritetsbakgrunnen til politistudentene påvirker hverdagen på PHS har jeg utført semi-strukturerte dybdeintervjuer med 10 politistudenter med etnisk minoritetsbakgrunn, og én ferdigutdannet politibetjent med etnisk minoritetsbakgrunn. Når jeg analyserer, nærmer jeg meg individene som aktører som reflekterer over sine egne erfaringer og opplevelser. Jeg utforsker deltakernes historier knyttet til PHS og politiyrket, og hvordan deltakerne opplever at institusjonen forvalter mangfold. Deres historier tyder på noen paradokser innad politiet. Eksempelvis ved å oppleve fremmedgjør og annerledeshet i form av ytre trekk, samt bli fortalt å ikke bruke «slang» og «kebabnorsk», men heller prate «ordentlig norsk», og samtaler om at religiøse praksiser ikke er forenelig med politiyrket. Først er det imidlertid viktig å gi noe kontekst for situasjonen deltakerne befinner seg i.

Politihøgskolen og tidligere forskning

Politiet har en helt spesiell institusjonell forbindelse til staten fordi politiet er statens maktapparat. For å få en dypere forståelse for informantenes historier, er det viktig å ha noen bakgrunnsinformasjon om etaten de utdanner seg til. Politiet og lensmannsetaten i Norge består av tolv politidistrikt som er organisert i hovedområdet som for eksempel operativ tjeneste, forebygging, etterretning og etterforskning, påtale, utledning og forvaltning og sivil rettspleie (Finstad, 2018, s. 14). I tillegg består politiet og lensmannsetaten av seks særorganer, der den ene er PHS (Finstad, 2018, s. 14). Det er tre studiesteder i Norge: Oslo, Bodø og Stavern. For å bli vurdert som student ved PHS, må man ha generell studiekompetanse, krav om minimum karakter 3 i norsk hovedmål skriftlig fra videregående opplæring, man må ha bestått fysiske tester og vurderes som personlig egnet for politiyrket (Pedersen & Damen, 2021, s. 253; Politihøgskolen,

u.å.). Den norske bachelorutdanningen skiller seg positivt ut og regnes som en av de beste politiutdanningene globalt sett, på grunn av dens tverrfaglighet (Finstad, 2018, s. 100).

Det første studieår skal politistudentene innom teoretiske og operative emner for å danne en faglig plattform for videre læring i praksisstudiet (Politihøgskolen, u.å.). Politistudenter går ut i praksisperiode andre studieår og tildeles praksisplass av PHS. Det åpnes for å legge inn ønsker, men det er ikke alltid de innfris (Politihøgskolen, u.å.). Alle politistudenter utfører praksisperioden i ett av Norges 12 politidistrikter i ett år. Politistudentene får prøve seg på de forskjellige hovedområdene nevnt ovenfor. Praksisåret blir det første møte med polityrket og politikulturen, men også hvordan det er å bruke uniformen daglig. Tredje studieår skal erfaringene fra praksisstedet videreutvikles ved at ny teoretisk og praktisk kunnskap skal tilegnes (Politihøgskolen, u.å.). Tredje studieåret skal alle politistudenter tre uker på leir, hvor det øves på å planlegge og håndtere ulike situasjoner som kan finne sted under arbeidet som politibetjent.

Et sentralt aspekt ved utdanningen er å innarbeide en yrkeskultur der det er et kollektivt forankret og felles tankemønster i en yrkesgruppe (Finstad, 2018, s. 101). Dette innebærer blant annet å lære hvilke normer som gjelder både for hvordan arbeidet skal utgjøres, og hvordan relasjoner til både kollegaer og samfunnet skal håndteres og opprettholdes (Finstad, 2018, s. 101; Granér, 2004). Det finnes flere politikulturer innad yrket slik som maskuline og spennendehetskapende kultur, 'taushetskultur' og intern solidaritet med politikollegaene (Ellingsen & Lilleaas, 2020; Finstad, 2018; Loftus, 2010). Politikultur og humor er også temaer som tidligere forskning har vært interessert i å forstå og undersøke.

På grunn av den tidligere nevnte institusjonelle forbindelsen med staten, er det viktig at politiet representerer befolkningssammensetningen for å opprettholde tilliten i befolkningen. Det eksisterer omfattende litteratur om politistudenter og offiserer med minoritetsbakgrunn. Det er særlig fire temaer som forskningslitteraturen sentrerer rundt. Det første er valg av utdanning og klassebakgrunn. Forskningsbidragene her viser at klassebakgrunnen til politioffiserer har endret seg over tid, og at det er en sammensetning av sosial bakgrunn i polityrket. De aller fleste er motivert av å ha en aktiv arbeidshverdag og hjelpe befolkningen i vanskelige situasjoner (se: Fekjær, 2014; Hoel & Christensen, 2016; Larsson, 2010; Winnæss & Helland, 2014). Det andre temaet er mikroagresjon og rasisme. Disse studiene viser overordnet at politibetjenter med etnisk minoritetsbakgrunn opplever å møte på fordommer, fremmedgjøring og rasistiske eller

fordomsfulle kommentarer (se: Cashmore, 2001; Lea, 2000; Leirvik, 2022; Martin, 1994; Preto-Hodge, 2023; Zempi, 2020). Det tredje temaet belyser barrierer for rekrutteringen av studenter med minoritetsbakgrunn. Studiene peker på hvordan (mis)tilliten enkelte minoritetsgrupper har til politiet kan påvirke rekrutteringen (se: Bjørkelo et al., 2015; Egge et al., 2008; Fekjær & Alecu, 2022; Runhovde, 2010). Det siste temaet omhandler politikulturen og humor, hvor studier viser at offiserer med minoritetsbakgrunn kan oppleve vitser eller kommentarer på grunn av etnisitet (se: Cashmore, 2001; Peterson & Uhnoo, 2012), og hvordan politikultur ikke kun omhandler én type kultur men at det eksisterer flere nyanser (se: Hoel & Dillern, 2022; Loftus, 2010; Silvestri, 2017; Sollund, 2007). Det er imidlertid få som har undersøkt historiene til politistudenter med minoritetsbakgrunn i lys av teori om hvithet, grensedragninger og mangfold, slik jeg skal gjøre i denne oppgaven.

Problemstilling og oppgavens oppbygning

I denne masteroppgaven undersøker jeg hvordan politistudenter med etnisk minoritetsbakgrunn opplever å studere ved PHS, og hvordan deres minoritetsbakgrunn påvirker hverdagen på institusjonen og erfaringer fra praksisperioden. Studien ledes av tre konkrete forskningsspørsmål:

1. Hvilken betydning hadde representasjon i deres fortellinger om å søke seg til politihøgskolen?
2. Hvordan opplever deltakerne at deres etniske minoritetsbakgrunn blir synliggjort og hvordan kan vi forstå disse erfaringene i lys av teoriene om grensedragning og hvithet?
3. Hvordan opplever deltakerne mulighetsrommet til å utfordre fremmedgjøringen?

Disse spørsmålene blir behandlet kronologisk, ved at hvert analysekapittel vil besvare én problemstilling. I det første analysekapittelet vil jeg undersøke hvordan minoritetsbakgrunnen til deltakerne ble en motivasjonsfaktor for deres valg om å bli politi. Jeg vil undersøke hvordan både passiv og aktiv representasjon kan fungere som motivasjon for personer med etnisk minoritetsbakgrunn, når de velger å søke seg til politiutdanningen. Én motivasjon til å søke seg til PHS var for å unngå kontorjobber og heller ha en aktiv og spennende arbeidshverdag. Jeg har likevel valgt å se nærmere på hvordan de snakker om representasjon som en motivasjon, fordi det vil være interessant å undersøke betydningen til representasjon for valg av utdanning. Dette er også noe litteraturen i mindre grad har undersøkt.

I analysekapittel to har jeg undersøkt deltakernes opplevelser av brudd med institusjonens ønske om mangfold og representasjon fordi det forventes å overholde institusjonelle normer og regler om likhet. Jeg vil undersøke hvordan institusjonens ønske om mangfold kommer i konflikt, og hvordan deltakerne kan oppleve dette som begrensende. Disse historiene belyser paradokset ved at institusjonen ønsker mer mangfold, men begrenser politistudenters mulighet til å uttrykke et aktivt mangfold for eksempel ved å legge begrensninger på bruken av deltakernes språklige- og kulturelle kompetanse. I dette kapitlet ser jeg på hvordan politistudenter med synlig minoritetsbakgrunn erfarer å være en av svært få som har minoritetsbakgrunn på institusjonen. Jeg analyserer hvordan ulike identitetsmarkører ved deres minoritetsbakgrunn fører til fremmedgjøring innenfor institusjonen.

I det tredje analysekapitlet undersøker jeg hvordan deltakerne forholder seg til institusjonens ønske om likhet, og hvordan de opplever mulighetsrommet på PHS. En gjennomgående historie var at deltakerne beskrev hvordan de gjennomførte vurderingen i situasjoner de opplevde som upassende. Funnene peker på hvordan institusjonelle særpreg slik som for eksempel nettverk og hierarki kan begrense handlingsrommet til politistudenter med etnisk minoritetsbakgrunn.

I det siste kapitlet oppsummerer jeg funnene og diskutere hvordan deltakernes erfaringer med å være minoriteter i en hovedsakelig 'hvit' institusjon impliserer et slags mangfoldsparadoks. En implikasjon ved studien er at hierarkiet på PHS oppleves som at det er lite rom for annerledeshet, i tillegg til at det er mindre mangfoldsarbeid som blir gjort innad institusjonen.

2. Teoretiske perspektiver: Hvithet og grensedragninger

I dette kapittelet diskuterer jeg det teoretiske rammeverket jeg har brukt i analysen av erfaringene til politistudenter med minoritetsbakgrunn. Da majoriteten av offiserer og politistudenter har majoritetsbakgrunn og er hvite, har jeg benyttet meg av hvithetsstudier for å forstå erfaringen til deltakerne. Jeg tar i bruk Ahmeds (2012) og Puwars (2004) perspektiver på hvithet og mangfold ved institusjoner. I tillegg har jeg supplert med teoretiske begreper fra litteraturen om symbolske grensedragninger for å undersøke hvilke mekanismer som kan bidra til å ekskludere eller assimilere personer inn i et felleskap (Alba, 2005). Ved å kombinere de teoretiske perspektivene analyserer jeg hvordan politistudenter med minoritetsbakgrunn opplever å være på PHS hvor hvithet dominerer. Jeg undersøker også hvordan institusjonen kan legge begrensninger og føringer for politistudentene til å tilpasse seg forventningene til institusjonen. I tillegg undersøker jeg hvordan de gjennom deres synlige og usynlige minoritetsmarkører kan oppleve ekskludering og fremmedgjøring.

Hvithet

I hvithetsstudier rettes oppmerksomheten mot den gruppen i samfunnet man mener har mest makt til å definere minoriteter, nemlig den hvite majoriteten (Andersson, 2022, s. 110). Hvithetsstudier teoretiserer og problematiserer den sosiale konstruksjonen av hvitheten som den dominerende sosiale normen (Rogers & Mosley, 2006, s. 466). W.E.B Du Bois regnes som en av pionerene innen hvithetsstudier. I hans verk forklarer han hvordan hvithet fungerer som det normative kultursenteret og posisjon, som for mange hvite er en usynlig identitet (Du Bois, 2007; Twine & Gallagher, 2008, s. 9). Jeg tolker det normative kultursenterets i lys av Puwars (2004) sin definisjon om hvithet, der hvithet eksisterer som en umerket normativ posisjon hvor både holdninger og verdier orienteres rundt hvite personers opplevelser.

Senere arbeid innenfor disiplinen undersøker hvordan hvithet i form av makt kommer til uttrykk i lover, skikker og institusjoner. Ikke minst, hvilke strategier som brukes for å opprettholde og destabilisere blant annet hvite privilegier (Baird, 2021; Twine & Gallagher, 2008, s. 6). Peggy McIntosh (1997, s. 291) definerer hvite privilegier som en usynlig og vektløs ryggsekk. Ryggsekken inneholder både materielle og ikke-materielle verktøy som gir hvite personer fordeler i hverdagen. Eksempelvis muligheten til å ignorere, normalisere og nøytralisere 'rase', og bruke deres hvithet når det kommer dem til gode. Hudfarge, men også etnisitet har betydning for ulike

muligheter i Norge, slik som å vinne boligbudrunder eller å nå opp i bunken av jobbsøkere (Midtbøen, 2015; Vold, 2007, s. 22). Hvite privilegier kan destabiliseres og bli utfordret av eksempelvis multikulturalisme og immigrasjon (Twine & Gallagher, 2008, s. 5). Det usynlige maktforholdet står sentralt i kritiske hvithetsstudier, og kan gi verdifull innsikt i hvordan institusjoner som er dominert av hvite personer kan påvirke normene og kulturen ved institusjonen.

I lys av litteraturen om hvithet er det ulike måter å forså hvordan hvithet eksisterer som en maktdimensjon. Tilnærmingen jeg bruker i denne oppgaven, som er forenelig med Ahmed og Puwars teoretiske bidrag, er med utgangspunkt til Ruth Frankenberg (1993, s. 1) sin definisjon: «Som et sted med strukturelle fordeler, som et standpunkt og som et sett med kulturelle praksiser som vanligvis er umerkede og navnløse». Hvithet kan altså kontrollere materielle ressurser som politisk og økonomisk, så vel som de mer bevisste og ubevisste ideene og oppfatningene som eksisterer i institusjoner og sosiale omgivelser (Erskine & Bilimoria, 2019, s. 323).

En måte å 'avsløre' hvitheten på, er å undersøke hvordan den kan være forkledd som noe universelt (Frankenberg, 1997, s. 3). Med andre ord, hvordan hvithet rasjonaliseres, legitimeres og gjøres til noe tilsynelatende normalt og naturlig. Ved å hevde sin normalitet og gjennomsiktighet, gjør hvitheten seg selv usynlig. Dette påpeker også Tonje Vold (2007, s. 23) i sin artikkel 'Hvit Støy', der hun fremhever at hvite i Vesten ser seg selv som normen og noe universelt. Som en del av hvit majoritet trenger man eksempelvis aldri å tenke over når man selv oppfattet seg som hvit for første gang fordi man sjeldent blir konfrontert med det (Vold, 2007, s. 25).

Til tross for at hvithetsstudier hovedsakelig er utviklet i en amerikansk kontekst, har de teoretiske perspektivene overføringsverdi til en norsk kontekst. Én av utfordringene er imidlertid at bruken av begrepet 'rase' ikke er like utbredt i norsk kontekst, som i den amerikanske. I forskningen på minoriteter i Norge har det vært mer vanlig å bruke begrepet etnisitet. Tidligere forskning innenfor utdanningsfeltet har anvendt begrepet 'etniske minoriteter' når de har tatt i bruk Ahmeds teoretiske perspektiver. For eksempel anvendte Thomas Johansson og Nils Hammerén (2011) Ahmeds teorier om kroppslige praksiser, følelser og hvithet. Disse forskerne undersøke hvordan unge med innvandrerbakgrunn som gikk på skoler som ble betraktet som mer 'svenske', opplevde å forflytte seg fra en 'flerkulturell bydel' til sentrum. Med andre ord hvordan unge opplever å reise fra flerkulturelle området til mindre mangfoldige bydeler. Ved bruk av Ahmeds perspektiver fikk disse forskerne mulighet til å forstå hvordan visse kropper skiller seg ut og synliggjøres i det

offentlige rom og risikerer ekskludering (Johansson & Hammarén, 2011, s. 48). Tina Mathisen (2020) anvendte begrepet 'minoritetslever' for å undersøke hvordan reproduksjon av kategorier som 'utlending' og 'norsk' foregår i skolen. I likhet med Johansson og Hammarén ble Ahmeds teori brukt for å undersøke hvordan minoritetslever opplever å bli fremmedgjort. I norsk kontekst kan dermed 'etnisitet' brukes som et begrep og kategori som kan omfatte ulike dimensjoner, som landbakgrunn, kultur og ytre trekk (Führer, 2021, s. 24). Dermed argumenterer jeg for at det teoretiske rammeverket er fruktbart for analysen av politistudenter med etnisk minoritetsbakgrunn.

En problematisk side ved å bruke begrepet 'etnisitet' er imidlertid at det kan usynliggjøre sosial ekskludering og diskriminering basert på ytre trekk, slik som hudfarge (Führer, 2021; Jugert et al., 2022; Mathisen, 2020). Eksempelvis kan minoriteter som er ikke-hvite individer oppleve sosial ekskludering, imens minoriteter som oppfattes eller passerer som hvite basert på ytre trekk kan være upåvirket av ekskludering (Jugert et al., 2022). Individuell variasjon kan bli ignorert og essensialisering av eksempelvis etnisitet kan bli hele definisjonen av identiteten til en person (Brubaker, 2009; Nadim, 2017). Sagt med andre ord, innebærer essensialisering at ulike dimensjoner ved et individ blir ignorert, og kun én egenskap som for eksempel hudfarge eller religion definerer hele menneske.

På grunn av at ikke-hvithet (eks: hudfarge, hårtype, etc) viste seg å være viktig i mine deltakeres historier, ble Ahmed og Puwars teoretiske begreper nyttige verktøy for å analysere disse. For å understreke at ulike identitetsmarkører ble fremtredende for noen og ikke alle, anvender jeg 'synlig minoritetsbakgrunn' og 'religiøs tilknytning' i de kontekstene der disse markørene viste seg å være av betydning i deltakernes opplevelser. Dette er for å unngå essensialisering og for å se deltakerne som individer og understreke individuelle forskjeller (Führer, 2021; Nadim, 2017). Ekstreme eksempler av essensialisering og dermed tilskrevet representasjon, kan være at en person med muslimsk bakgrunn representerer alle muslimer, uavhengig av deres politiske overbevisninger, kjønn og andre forskjeller (Nadim, 2017).

Mangfold og institusjonell hvithet

“What diversity is remains muffled in the sounds of celebration and social inclusion. In policy terms, diversity has overwhelmingly come to mean the inclusion of different bodies” (Puwar, 2004, s. 1).

Puwar (2004) argumenterer for at mangfold i stor grad omhandler inkludering av personer som ser annerledes ut. Dersom mangfold blir noe som legges til organisasjoner, som farge, bekrefter det ifølge Ahmed (2012, s. 33) hvitheten som allerede er tilstede. Puwar omtales i utgangspunktet ikke som en teoretiker innen hvithetsstudier. Likevel krysser hennes arbeid innom hvithetsstudier i form av spørsmål om institusjoner, ‘rase’, etnisitet og kjønn. Hun undersøker arenaer der menn historisk har dominert, og der kvinner og minoriteter har gjort sitt inntog de siste årene. Spesifikt undersøker hun betydningen av mangfold i organisasjoner og hvordan den institusjonelle kulturen blir normalisert. Likhetstrekkene mellom Puwar og Ahmed er hvordan konseptet mangfold innad i institusjoner blir forstått, og hvordan minoritetspersoner opplever å bevege seg innenfor hovedsakelig hvite institusjoner. Hvordan minoritetspersoner manøvrerer og opplever slike steder, er sentralt i min analyse av politistudenter med både synlig og usynlig minoritetsbakgrunn der politiet forsøker å mangfoldiggjøre institusjonen.

Ahmed (2012) sin bok *‘On Being Included’* kan forstås som et viktig verk innenfor hvithetsstudier. Boken er basert på intervjuer med mangfoldsarbeidere i høyere utdanning, samt hennes egne erfaringer med å drive mangfoldsarbeid. Ahmed redegjør både for hva mangfold gjør, og kritiserer hvordan institusjoner møter mangfoldsbegrepet. Ahmed (2007, s. 150) anvender en fenomenologisk tilnærming til hvithet og endrer fokuset fra å diskutere det ontologisk, altså at det finnes, til et fokus mot hva hvithet gjør. I sine studier utforsker hun hvordan hvithet er ‘ekte’, materiell og levd ved å trekke på erfaringer med å leve i en hvit verden som en ikke-hvit person. Ahmeds søkelys på institusjonell hvithet og hvordan institusjonelle dynamikker er med på å skape følelse av ekskludering er sentralt i min studie av PHS som hovedsakelig er hvit institusjon.

Puwar (2004, s. 57–58), i likhet med Du Bois og andre forskere på hvithet, forstår hvithet som fravær av farge, som dermed eksisterer som en umerket normativ posisjon. Videre handler ikke hvithet kun om individer med hvit hud, men hvordan samlingen av hvite kropper skaper en

oppfatning av hva som er forventningene og status quo. Det er altså gjentagelsen og repetisjonen av noen kropper og ikke andre, hvor det er fravær av farge (Ahmed, 2012; Puwar, 2004). I lys av Ahmed og Puwars teoretiske bidrag kan man argumentere for at når institusjoner, slik som PHS, omtales som 'hvite', peker man på hvordan hvite kropper samler og skaper inntrykk av sammenheng og enhet, og hvordan dette inntrykket oppleves av synlige minoriteter. Noen kropper synes å ha rett til å tilhøre mens andre blir markert som overtredere, i tråd med hvordan både rom og kropper er forestilt (politiske og historiske forestillinger) og avgrenset som 'malplassert' (Puwar, 2004, s. 8).

Når kropper ikke skiller seg ut er de 'uten kroppslig tilstedeværelse' fordi deres hvithet blir tømt for ens etnisitet eller 'rase'. Hvithet anses som den somatiske normen som er 'universell', og som 'naturlig' i bestemte stillinger (Puwar, 2004, s. 8). Det å ikke oppleve seg 'malplassert' kan forstås med Pierre Bourdieu sin metafor om 'fisk i vann'. Bourdieu poengterer at når mennesker møter en kjent sosial verden oppleves det som å være 'fisk i vann', der hvor man ikke føler vekten av vannet og tar verden rundt seg som gitt (Bourdieu & Wacquant, 2002, s. 127–128; Puwar, 2004, s. 35). Dette er fordi personer føler seg hjemme på grunn av kjente omgivelser, men også ved at man ikke legger merke til hvitheten som eksisterer i rommet. Det å ikke føle seg hjemme, kan vekke følelsen av å være malplassert.

Inspirert av Bourdieu, bruker Ahmed (2012, s. 35–42) 'havet av hvithet' for å beskrive hvordan det føles når ens ankomst er merkbar og man skiller seg ut fra flertallet. Dersom man ikke er 'fisk i vann', legger man merke til hvitheten som eksisterer i rommet. Der noen er 'naturlige beboere' og synes å høre til, erfarer andre at deres synlige minoritetsbakgrunn blir markert som overtredende. Der hvor hvithet dominerer blir deres ikke-hvithet det motsatte av den somatiske kroppslige normen som Puwar omtaler som 'inntrengere' ('space invaders'). For å forklare opplevelser av å ikke kunne forsvinne i rommet bruker Puwar (2004) begrepet 'hypersynlighet'. Dersom den etablerte forestillingen er at hvite mennesker er det 'normale' ved en institusjon kan det oppleves ubehagelig å skille seg ut utseendemessig. Eksempelvis kan kvinner og synlige minoriteter i mannsdominerte felt eller ved hovedsakelig hvite arenaer, oppleve å bli svært synlige fordi de skiller seg ut fra 'normen'. For å minimere tegn på forskjell er det ulike strategier personer kan anvende, slik som for eksempel å unngå å ha på seg noe som oppfattes som 'etnisk' eller særskilt

feminint (Ahmed, 2012, s. 41). Man kan også tilpasse seg språklige eller andre institusjonelle atferdsregler for å ikke skape ubehag for seg selv og andre.

Hvorvidt man opplever tilhørighet handler imidlertid ikke utelukkende om etnisitet og hudfarge, men også om sosial klasse. Dimensjonene kan samhandle med hverandre og kompensere for den ene og/eller den andre (Puwar, 2004, s. 127). I tillegg til å påvirke utdanningsvalg har sosial klasse en sammenheng med hvordan vi er, måten vi prater på og flere dimensjoner som former vår habitus og hvem vi blir og er som personer. Habitus kan beskrives som et resultat av sosialisering hvor man blir tillært praksiser, oppfatninger og holdninger (Bourdieu, 1991, s. 12). Det er i enkeltpersoners livshistorie at habitus gir individer en følelse av hvordan man skal handle, reagere og tenke i sosiale kontekster. Habitus hjelper dermed personer å orientere seg i deres hverdag (Bourdieu, 1991, s. 13). Det handler med andre ord like mye om hva som oppleves som kjent og/eller fremmed.

En studie av Rachael A. Woldoff (2011) undersøkte tilpasningsforskjeller når det gjelder forventningene til høyskolen, mellom afroamerikanske studenter i USA fra hovedsakelige hvite landlige nabolag, versus studenter fra segregerte, 'svarte' nabolag og større byer. Ett av hovedfunnene var at studenter som hadde vokst opp i overveide hvite miljøer, tilpasset seg bedre høyere utdanning enn studentene som kom fra mer segregerte byer (Woldoff et al., 2011, s. 1071). Artikkelen understrekte at studentenes identiteter er preget av skjæringspunktet knyttet til deres boligbakgrunn. Dette understreker argumenter om at hudfarge ikke utelukkende påvirker hvorvidt personer opplever å være 'fisk i vann' ved overveidende hvite institusjoner. Sosial klasse eller boligbakgrunn kan altså også påvirke denne opplevelsen.

En annen dimensjon av hvithet, er at det også kan knyttes til måter å tenke og handle på (Garner, 2014; Puwar, 2004). Institusjonell hvithet handler om reproduksjon av likhet som ikke alltid blir synliggjort fordi hvithet ofte blir redusert til individer (Ahmed, 2012, s. 38). Reproduksjon av likhet impliserer en forventning om at personer med minoritetsbakgrunn innlemmer seg i en felles organisasjonskultur og tillater institusjonen å beskrive seg som mangfoldig, uten å sette spørsmålsteget ved hva det innebærer (Ahmed, 2012, s. 38–43, 54). Derfor kan en implikasjon av reproduksjonen være at politistudent- og betjenter med minoritetsbakgrunn må tilpasse seg politikulturen og atferdsreglene som institusjonen og majoriteten har bestemt, for å bli en del av dette 'oss'. Som tidligere beskrevet, kan det å skape likhet komme til uttrykk i ideer, meninger og

politiske perspektiver som er normaliserte (Puwar, 2004, s. 123). Å være uenig og dermed bryte ut av de normaliserte oppfatningene kan skape konflikter, ubehag og følelse av å være enda synligere. Særlig ved en institusjon hvor likhet og det å være en samlet 'enhet i politiet' blir vektlagt, slik jeg beskrev tidligere i oppgaven om yrkeskultur i politiet.

Institusjonaliserte normer og regler kan bidra med å opprettholde et slikt felleskap. Hvilke normaliserte oppfatninger som kan påvirke politistudenters atferd kan bli tydelig dersom noen forsøker å skape motstand. Dermed kan ikke institusjoners vaner avsløres med mindre man selv møter på dem (Ahmed, 2012, s. 26). Innad i institusjoner er det et sett med institusjonelle normer som referer til eksplisitte regler eller atferdsnormer som håndheves av en institusjon gjennom eksempelvis sanksjoner (Ahmed, 2012, s. 38). Dersom hvithet er det institusjonen orienteres rundt, må selv kroppene som ikke fremstår som hvite fortsatt leve i hvithet (Ahmed, 2012, s. 41). Sagt med andre ord, må personer tilpasse seg de institusjonelle forventningene og normene for å ikke skille seg mer ut. Ved å minimere tegn på forskjell slik som eksempelvis måten man prater på, meninger og holdninger. Minoritetspersoner som dermed passerer eller blir oppfattet som hvite og opplever at deres erfaringer og kunnskap strider mot normene, kan dermed velge å tilpasse seg det institusjonaliserte.

Institusjonell hvithet handler altså ikke kun om at det er numerisk flere hvite kroppene. Ahmed (2012) påpekte at hvithet på institusjonen ikke overvinnes, selv om det er 'ikke-hvite' kroppene på institusjonen som har farge. Selv om et aspekt ved definisjonen av hvithet er fravær av farge, er det viktig å understreke at hvithet eksisterer som en usynlig normativ posisjon (Puwar, 2004, s. 57–58). Ved å beskrive PHS og institusjonen som hvit peker jeg i likhet med Ahmed (2012, s. 35) på hvordan institusjonelle rom formes av nærheten til noen kroppene og ikke andre: hvite kroppene samles og skaper inntrykk av sammenheng. Det er med andre ord det inntrykket av at flertallet av medlemmene har majoritetsbakgrunn kan gjøre for personer som ikke kan forsvinne i rommet på grunn av synlige minoritetsmarkører.

Symbolske og sosiale grensedragninger

Ahmed (2012, s. 6–21) definerer fremmede som et resultat av en grensedragningsprosess som inkluderer og ekskluderer. Symbolske grenser er linjene som inkluderer og definerer noen mennesker og grupper i felleskapet, mens andre ekskluderes (Epstein, 1992, s. 232; Lamont et al., 2015, s. 850). Disse distinksjonene kan uttrykkes gjennom normative interdiksjoner (tabuer),

kulturelle holdninger og praksiser, samt mønstre av liker og misliker. Symbolske grenser spiller en viktig rolle i skapelsen av ulikhet og maktutøvelse (Lamont et al., 2015, s. 850).

Richard Alba (2005) argumenterer for at konseptene knyttet til grenseprosesser gir mulighet til å forstå konsekvensene av distinksjonene mellom ulike identitetsmarkører, og prosessene som påvirker dem. Ulike markører slik som religion, språk og etnisitet/'rase' kan markere grenser. Han har undersøkt hvordan institusjonalisering av grenser indikerer prosesser for assimilering og ekskludering. Dersom medlemmer av en institusjon møter symbolske grensedragninger som definerer de kulturelle normene, kan medlemmer erfare ekskludering og fremmedgjøring.

Slik som hvithet, kan symbolske grenser forekomme i det skjulte og anses om enten 'bright' (lys) eller 'blurred' (tvetydig). Med andre ord er lyse og skarpe grenser tydeligere da individer til enhver tid vet hvilken side av grensen de befinner seg på (Alba, 2005, s. 22). Andre grenser kan være uskarpe eller tvetydige fordi det er områder der individer kan være på begge sider av den skarpe grensen. Kjønnroller har blant andre gått fra å være en skarp til en mer tvetydig grense. For eksempel har forventningene til menn og kvinner endret seg. Etnisitet derimot kan anses som en tvetydig grense dersom individer 'assimilerer' og krysser 'grensen' som minsker en etnisk distinksjon og dens kulturelle og sosiale forskjeller i forhold til medlemmer av en annen etnisk gruppe (Alba, 2005, s. 23). De symbolske grensene kan også bli tydeliggjort dersom det oppstår en 'kritisk hendelse'. Mette Andersson (2012, s. 218) argumenterer for at kritiske hendelser bidrar til å danne skiller der personer kan bli bevisste på ens egen synlige minoritetsbakgrunn. Det er med andre ord det at det etableres et skille etter en hendelse som er viktig å merke seg.

Grensene mellom etniske grupper er ikke definert av reelle forskjeller, men hva som anses å være av 'sosialt relevant forskjell' (Nadim, 2017, s. 234). Synlige forskjellsmarkører, som hudfarge, kan imidlertid føre til umiddelbar kategorisering og tilskrivning av en etnisk identitet, uavhengig av hvordan man forstår seg selv (Nadim, 2017, s. 234). Hudfarge blir dermed i visse situasjoner og samfunn en skarp grense det er umulig for individer med visse fenotyper å krysse grensen (Alba, 2005). Språk kan imidlertid være både tydelig og tvetydig grense fordi det er mulig å lære og tilpasse seg språklig (Alba, 2005). Både muntlig og skriftlig kommunikasjon kan uttrykke hvilken side av grensen personer befinner seg på, ut ifra hvilket språk som dominerer i samfunnet. Religiøs tilknytning kan være vanskeligere å 'nedtone' fordi religion for individer kan være en viktig markør for identitet og praksiser en handler og tenker ut ifra. Muslimer i Europa er imidlertid i en

annen situasjon enn andre religiøse grupper. På grunn av måten kristne verdier, skikker og tankebaner har blitt institusjonalisert, er det vanskelig for Islam å bli ansett som 'likestilt' med kristendom (Alba, 2005, s. 32). Dette kan minne om hvordan Ahmed og Puwar i likhet med andre hvithetsteoretikere, påpeker at hvithet er normalisert og usynlig. I tillegg har kategorien 'muslimer' blitt rasialiserte, slik at religion, etnisitet og hudfarge i stor grad blir sammenblandet, i den grad at synlige minoriteter med innvandrerbakgrunn blir kategorisert som muslimer (Nadim, 2017, s. 236; Vassenden & Andersson, 2011).

Disse grensene er imidlertid ikke statiske, og som Arnfinn H. Midtbøen (2018, s. 357) påpeker forvandles de over generasjoner i tråd med samfunnet, men kan også forvandles raskere. Hva og hvem som blir inkludert og ekskludert er ikke alltid gitt og dermed kan ulike dimensjoner påvirke grensene. Midtbøen undersøker med utgangspunkt i teorier om etnisk grensesetting «når og under hvilke forhold etnisitet og religiøs bakgrunn former minoriteters opplevelser når de deltar i det offentlige rom i Norge» (2018, s. 344). Han påpeker at flere individer var i stand til å krysse etniske grenser, og fremhever ulike opplevelser knyttet til grensedragning blant minoriteter. Etniske identiteter kan anses som et samspill mellom selvidentifikasjon og andres tilskrivning av egenskaper (Barth, 1969; Midtbøen, 2018, s. 346). Det er altså ikke faste enheter, men konstruksjoner av hverdagslig samhandling gjennom grensesettingsprosess internt og eksternt.

Når enkeltpersoner blir sett på utelukkende som medlemmer eller representanter for en spesifikk gruppe, kan tilskrevne identiteter innebære tilskrevet representasjon (Nadim, 2017, s. 235; Puwar, 2004). Politipersoner med etnisk minoritetsbakgrunn kan dermed bli tilskrevet å representere etniske minoriteter i samfunnet, om de ønsker det eller ikke. En mer aktiv representasjon kan innebære at politi med etnisk minoritetsbakgrunn bruker sin kulturelle og språklige kompetanse i sine møter med etniske minoriteter, hvor kompetansen kan overføres til majoritetskollegaer (Leirvik, 2022, s. 5). Ytterligere kan det innebære at minoriteter påvirker oppførsel til andre kollegaer ved å utfordre stereotypisk tenkning eller fordommer (Bjørkelo et al., 2021; Leirvik, 2023).

Symbolske grenser kan bli institusjonalisert på en måte som skaper sosiale forskjeller ved eksempelvis hvem som blir inkludert og ekskludert i den sosiale sfæren. Bare når det er bred enighet om symbolske grenser, kan grensene få en begrensende karakter og påvirke sosial interaksjon (Lamont & Molnár, 2002, s. 168). Selv om sosiale grenser blir forstått som konkrete

uttrykk for ulikheter i tilgangen til og fordelingen av både materielle og ikke-materielle sosiale muligheter (Lamont & Molnár, 2002, s. 168), kan sosiale grenser forekomme i hverdagslige situasjoner slik som i humor. I lys av Raúl Pérez (2022) sitt bidrag *'The Souls of White Jokes'*, forstår jeg sosiale grenser som noe som kan forekomme gjennom deling av vitser og historier. Ved å benytte seg av slik humor mot andre politibetjenter eller andre i samfunnet, kan offiserer trekke sosiale grenser ved å utvikle og opprettholde organisasjonskulturelle normer. Dersom flertallet ikke aksepterer vitsen, vil det blitt trukket en sosial grense ved å frastå fra slik humor, men også en symbolsk grense der personen som delte vitsen ikke blir inkludert i felleskapet.

Oppsummering

For å belyse politistudenter med minoritetsbakgrunn sine erfaringer ved å studere ved PHS, som er en hovedsakelig hvit institusjon, har jeg tatt i bruk en tilnærming til hvithetsstudier og supplert med litteratur om symbolske grensedragninger. Sammenhengen mellom hvithet og symbolske grensedragninger hviler på det at hvithet kan forstås som en grense hvor institusjonaliserte normer og atferdsregler skaper et skille mellom 'oss' og 'dem'. Grensene kan komme til uttrykk gjennom ulike identitetsmarkører slik Alba påpeker, gjennom eksempelvis religion, etnisitet/'rase' og språk. Det teoretiske perspektivet bidrar til å forstå hvordan og når deltakere erfarer å bli inkludert og fremmedgjort av politifelleskapet på bakgrunn av deres identitetsmarkører. Erfaringene til politistudenter med synlig minoritetsbakgrunn er varierte. Selv hos deltakere som kan passere som hvite, ble de teoretiske begrepene fruktbare.

3. Metodisk tilnærming

I oppgaven valgte jeg dybdeintervjuer som metode for å samle informasjon om informantenes opplevelser, synspunkter og selvforståelse (Thagaard, 2002, s. 12). Jeg intervjuet totalt 10 politistudenter fra forskjellige politiutdanningen i Norge, samt én ferdigutdannet politibetjent. Intervjuene ble utført både fysisk og via Zoom, og dannet grunnlaget for analysen. Kvalitative intervjuer fanger opp aspekter av den sosiale eller psykologiske verdenen og samler informasjon om informantenes opplevelser og synspunkter (Braun & Clarke, 2013, s. 20; Thagaard, 2002, s. 12). Tilnærmingen gir en rikere og dypere forståelse av fenomenet enn tallbasert kvantitativ forskning, siden kompleksiteten i menneskers opplevelser og erfaringer blir fremhevet (Braun & Clarke, 2013, s. 24). I dette kapittelet vil jeg redegjøre for den metodiske tilnærmingen, rekruttering, utfordringene som oppstod, analytisk fremgangsmåte, etiske betraktninger og hvilke grep jeg har tatt for å kvalitetssikre studien. Metodologiske implikasjoner vil fremheves i utvalgskriteriene, datainnsamling og analyse, samt egen posisjon i prosjektet.

Utvalgskriterier

Det var viktig at informantene kunne gi informasjon om erfaringene sine som var rik på beskrivelser, gav innsikt og dybdeforståelse av å være politistudent med etnisk minoritetsbakgrunn. Ettersom jeg var interessert i å undersøke erfaringene til politistudenter med minoritetsbakgrunn har jeg valgt tre utvalgskriterier. Utvalgskriteriene baserer seg på kjennetegn ved deltakerne som har bestemte typer erfaringer og kunnskap om undersøkelsestemaet (Brottveit, 2018, s. 87). Den første var at de var politistudenter, der det andre kriteriet var at de gikk andre eller tredjeåret på PHS fordi de har vært lenger ved institusjonen, og dermed har flere erfaringer enn førsteårsstudenter. Det siste kriteriet var at de hadde minoritetsbakgrunn. Den opprinnelige planen var å kun intervju politistudenter ved PHS i Oslo, men det viste seg å være utfordrende med tanke på tilgang, antall personer med minoritetsbakgrunn og tid. Derfor valgte jeg å utvide utvalget ved å også rekruttere politistudenter fra alle tre PHS i Norge. Det siste utvalgskriteriet vil jeg diskutere mer i dybden.

Minoritetsbakgrunn som utvalgskriterium

Det tredje utvalgskriteriet, var at politistudentene hadde minoritetsbakgrunn. Da jeg startet på dette prosjektet ønsket jeg å gå bredt ut, fordi jeg var usikkerhet på hvor enkelt det ville være å rekruttere. Derfor brukte jeg begrepet 'minoriteter' i rekrutteringer og informasjonsskrivet. En av

informantene reagerte på dette. I en e-post skrev deltakeren om at det finnes mange forskjellige typer minoriteter. Det har hen selvfølgelig helt rett i. I denne oppgaven har jeg avgrenset meg til å undersøke erfaringene til etniske minoriteter. Altså nordmenn med innvandrerbakgrunn, hvor én eller begge foreldre er født utenlands. Dette er i tråd med tidligere forskning (Bjørkelo et al., 2021; Cashmore, 2001; Fekjær & Alecu, 2022; Leirvik, 2022; Sollund, 2006; Wilkins & Williams, 2008; Zempi, 2020).

Å gruppere alle politistudentene jeg har intervjuet med fokus på dere etniske bakgrunn kan være problematisk. Ulike faktorer kan spille inn på deres opplevelser og erfaringer med institusjonen, som religion, klassebakgrunn, kulturell bakgrunn, kjønn og ikke-hvithet. Det å undersøke slike aspekter i tillegg til etnisk minoritetsbakgrunn vil være relevant i fremtidig forskning da ulike dimensjoner påvirker opplevelser og erfaringer. Politistudentene sine erfaringer varierer, og det er dermed sammensetningen av erfaringene jeg ønsker å anvende for å undersøke deres opplevelser av å være i mindretall på PHS.

Forskere som bruker etniske kategorier, risikerer å reprodusere dominerende forestillinger om etnisitet (Flintoff, 2015, s. 193), samt bidra til essensialisering med at etnisk bakgrunn blir hele definisjonen av individet. Etnisitet blir ofte konstruert og forstått som homogene og faste kategorier heller enn som sosialt konstruerte. Likevel er det vanlig i en norsk kontekst å anvende etniske minoriteter (se: Bjørkelo et al., 2021; Fekjær & Alecu, 2022; Leirvik, 2022; Sollund, 2006). Jeg opererer ut ifra en forståelse om at etnisitet og andre generelle behandlinger av klasse, kjønn og seksualitet er sosialt konstruerte, flytende og skiftende identiteter (Flintoff, 2015, s. 193). Til tross for at jeg bruker 'etniske minoriteter' fremhever jeg hvilke aspekter ved deres bakgrunn som de opplever som relevante i møte med PHS som for eksempel å påpeke når deres 'synlige' minoritetsbakgrunn slik som hudfarge eller hårtype er av betydning i hendelsene, eller når eksempelvis kjønn og religiøs tilknytning har en betydning for historiene. Ved å anvende denne tilnærmingen forsøker jeg å unngå å essensialisering av deres 'etnisitet'.

Derfor handler mangfold og minoritetsbakgrunn om mer enn etnisitet og hudfarge. For at informantene skulle fortelle om hvilke aspekter ved deres minoritetsbakgrunn som de opplevde som viktige i møte med PHS, valgte jeg 'minoritetsstudenter'. Med andre ord var jeg åpen for hvilke aspekter, slik som hudfarge og religiøs tilknytning som var av betydning i deres fortellinger. I mitt materialet fant jeg noe lignende som Puwar (2004) skriver om, nemlig at informantene og

institusjonen i hovedsak snakker om mangfoldproblematikk og minoritetsbakgrunn tilknyttet deres synlige minoritetsbakgrunn.

Rekruttering av politistudenter med minoritetsbakgrunn

Jeg startet rekrutteringen etter at jeg hadde ferdigstilt intervjuguiden og fått godkjenning av NSD². For å komme i kontakt med informanter brukte jeg ulike rekrutteringsstrategier. Jeg var noe usikker på hvor utfordrende det ville være å rekruttere politistudenter med minoritetsbakgrunn, ettersom de tilhører en nokså liten institusjon og er i mindretall ved høyskolen. Dermed valgte jeg å anvende flere ulike rekrutteringsstrategier slik at jeg nådde ut til flest mulig deltakere, og en spredning i minoritetsbakgrunner.

På grunn av begrenset tilgang til PHS, tok jeg kontakt med en underviser som tidligere hadde gjennomført kvalitativ forskning på politistudenter. Dette var for å få litteraturtips, innsikt i hvordan PHS fungerer, og tips om hvordan jeg kunne nå ut til politistudentene. Læreren sa det ville være veldig interessant dersom jeg 'finner noe', men var skeptisk til at det ville være noen former for *direkte* diskriminering da det på institusjonen er nulltoleranse for dette. En klar anbefaling var å delta på en forelesning og presentere meg selv og prosjektet, i stedet for å sende en generell e-post til alle politistudentene, da disse ofte blir glemt eller oversett. Jeg fulgte underviserens råd og fikk kontakt med noen som skulle holde en forelesning for hele tredjeårskullet på PHS.

De første fem minuttene av forelesningen presenterte jeg meg selv og prosjektet, og ble igjen i pausen i tilfelle noen hadde spørsmål eller ønsket å delta. Selv om det kunne oppleves som ubehagelig for noen å komme ned å prate med meg ettersom det var i en forelesningssal, var de positive til prosjektet og ønsket å bidra. Etter at én person hadde kommet bort til meg, fulgte flere etter i løpet av tiden jeg var der. Én av studentene fortalte meg at flere på studiet hadde «snakket sammen om dette temaet» tidligere. På denne måten rekrutterte jeg fem informanter. Noen implikasjoner ved denne måten å rekruttere på er at studentene kjenner til hverandre, og kan ha fått spørsmål fra medelever om de skal delta som kan oppleves ubehagelig. Likevel var denne rekrutteringsmåten svært nyttig ettersom jeg fikk mulighet til å informere om prosjektet til en større gruppe.

² Vedlegg 1: Intervjuguide

I tillegg til å rekruttere ved å delta på forelesninger, kontaktet jeg PHS via e-post og deres sosiale medier for å undersøke om de kunne sette meg i kontakt med noen, og fikk beskjed om at de ville hjelpe meg. Jeg hørte dessverre ikke noe fra dem, selv etter at jeg sendte en oppfølgings e-post. Heldigvis fikk jeg rekruttert noen da jeg kontaktet en annen organisasjon som hadde kontakter til både politistudenter og politibetjenter, og de hadde mulighet til å sette meg i kontakt med noen som var interesserte. Å rekruttere gjennom organisasjoner slik som dette, er ikke uvanlig (Braun & Clarke, 2013, s. 60). På denne måten rekrutterte jeg én informant.

En tredje tilnærming til rekrutteringen var å ta i bruk mitt sosiale nettverk. I ett tilfelle kontaktet jeg en bekjent ved PHS, som kunne formidle informasjon om prosjektet til sitt nettverk gjennom ulike plattformer. I et annet tilfelle fikk jeg tips fra to venner om noen personer med kontakter på PHS. Etter hvert intervju spurte jeg hver informant om de kjente andre som kunne være interessert i å delta, og om de kunne kontakte meg. Dette kan øke tilliten til prosjektet, spesielt hvis en mulig informant kjenner noen som allerede har deltatt. Jeg fikk for eksempel meldinger som: «En god venn av meg fortalte meg om prosjektet og ba meg kontakte deg». Det var fire informanter som ble rekruttert gjennom snøballmetoden. Oppsummert har jeg dermed anvendt både nettverksrekruttering, strategisk rekruttering og snøballmetoden i denne studien (Brottveit, 2018, s. 87; Blaikie & Priest, 2019, s. 173).

Beskrivelse av deltagerne

Jeg har intervjuet totalt 11 deltakere, hvorav 9 er menn og 2 er kvinner. Alle deltagerne, bortsett fra én, er politistudenter som går andreåret eller tredjeåret på PHS. Seks er mellom 20-26 år og fem er mellom 27-35. Syv informanter var norskfødte og hvor begge foreldre var fra et annet land enn Norge. To var norskfødte med én norsk forelder og én forelder fra et annet land. En informant var ikke norskfødt og begge foreldre var fra et annet land, mens en annen var adoptert fra utlandet. Flertallet har synlig minoritetsbakgrunn og to kan passere som hvite grunnet navn og/eller lys hudfarge. Deltakerne har vokst opp i ulike byer og småsteder rundt om i Norge, og studerte ved en av de tre forskjellige Politihøgskolene. Informantene hadde bakgrunn fra land i ulike kontinenter: Asia, Afrika, Europa, Midtøsten og Latin-Amerika. De fleste informanter har foreldre som arbeider i manuelle eller service yrker, noen få hadde foreldre med høyere universitet- eller høyskole utdanning. Seks informanter hadde søsken som studerer eller hadde studert ved en

universitet- eller høyskole, og fem hadde ikke det. Derfor er det også variasjon når det gjelder overordnet utdanningsnivået til foreldrene og hvorvidt de er første søsken til å ta høyere utdanning.

Tabell: Oversikt over informantenes immigrasjonsbakgrunn.

Immigrasjonsbakgrunn	Antall
Norskfødt / foreldre med innvandrerbakgrunn	7
Norskfødt / én norsk forelder og én utenlandsfødt	2
Ikke norskfødt / begge foreldre utenlandsfødt	1
Utenlandsadoptert	1
Totalt antall informanter	11

Et utvalg med mye variasjon kan gjøre det vanskelig å sammenligne informantenes opplevelser, og dette kan føre til en overfladisk forståelse av fenomenet. På grunn av mye variasjon i utvalget når det gjelder etnisitet, landbakgrunner, oppvekster, religion, klassebakgrunn og kjønn, forenes de ved å være politistudenter med minoritetsbakgrunn. Det at de skiller seg langs flere dimensjoner gjør det interessant å finne likhetstegn i deres fortellinger. Det finnes forskere som argumenterer for at et mangfoldig utvalg nettopp gjør det mulig å finne likhetstegn i deres fortellinger på tvers av ulikhetene (Andersson, 2000, s. 7). Det er dette jeg forsøker å gjøre i min analyse. Derfor argumenterer jeg for at utvalgskriteriene i mitt tilfelle ikke nødvendigvis er en indikasjon på svakhet ved analysen. Tidligere studier på politistudenter og betjenter med minoritetsbakgrunn har brukt lignende utvalgskriterier som bidrar til mye variasjon (Bjørkelo et al., 2021; Cashmore, 2001; Hong, 2017; Leirvik, 2022). Det er også interessant å se hvordan ulike minoritetspersoner opplever å være i numerisk mindretall på en overveid etnisk norsk institusjon.

Gjennomføring av intervju

Før intervjuene sendte jeg et informasjonsskriv³ på e-post hvor jeg tydeliggjorde at jeg ønsket å ta lydopptak av intervjuene, dersom informantene samtykket til dette. Ingen hadde noe problem med dette. Jeg valgte å bruke to diktafoner som viste seg å være smart, siden jeg oppdaget etter et intervju at bare halvparten av lydopptaket på den ene diktafonen var registrert. Jeg kombinerte lydopptakene med notater, som ga meg mulighet til å stille oppfølgingsspørsmål basert på det

³ Vedlegg 2: Informasjonsskriv

informantene fortalte. Jeg opplevde ikke at informantenes oppmerksomhet ble flyttet til hverken notatskrivingen eller diktafonene. En informant spurte riktignok om hvordan jeg klarte å ta notater samtidig som jeg lyttet, siden hen selv hadde erfaring med dette i forbindelse med avhør i praksisperioden.

På forhånd satt jeg meg inn i informantenes situasjon. Selv om jeg var nervøs i begynnelsen av intervjuene er det naturlig at informantene var mer nervøse ettersom de skulle snakke om sine erfaringer og opplevelser på PHS. Selv om både jeg og informantene har innflytelse på hvordan intervjuene utviklet seg, er forholdet preget av en vesentlig asymmetri, hvor intervjuer stiller spørsmål og mottar informasjon, mens informantene er de som utviser åpenhet (Thagaard, 2002, s. 84). Jeg forsøkte å gjennomføre intervjuene som en naturlig samtale, hvor jeg fulgte opp med spørsmål basert på det informantene fortalte (Kvale & Brinkmann, 2015).

Intervjuguiden ble utarbeidet og delt inn i fem temaer: 1) bakgrunn, 2) politihøgskolen og praksisperiode, 3) mediene og mangfold, 4) identitet og tilhørighet og 5) avslutning. Jeg gjennomførte semi-strukturerte intervjuer hvor jeg fulgte informantenes fortellinger, samtidig som jeg sikret meg å få informasjonen om de temaene jeg hadde notert i intervjuguiden (Thagaard, 2002, s. 85). Intervjuene varte mellom 90 og 120 minutter. Ved de første intervjuene opplevde jeg å være ganske låst til intervjuguiden, da jeg ville forsikre meg om at temaene jeg ønsket å undersøke ble dekket. Etter flere intervjuer opplevde jeg meg tryggere på intervjusituasjonen og intervjuguiden, og intervjuene ble bedre i både form av å stille gode oppfølgingsspørsmål, og flyt i samtalen (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 170–171). Jeg merket eksempelvis at de senere intervjuene i større grad ga verdifulle innsikter og gode eksempler på det informantene fortalte.

Intervjuene ble gjennomført på et seminarrom ved Universitetet i Oslo eller ved Storbyuniversitetet OsloMet, med unntak av ett, hvor informanten ønsket å møtes på en kafé. Dette intervjuet opplevde jeg som mer krevende fordi det var mer støy og dermed vanskeligere å konsentrere seg om intervjusituasjonen. Generelt var intervjuene preget av tillit. Noen ganger opplevde jeg at noen av informantene, spesielt de mannlige politistudentene, som mer urolige fordi de fiklede med vannglasset, riste på beinet eller beveget seg mye i stolen. Hvis jeg opplevde at informantene var nervøse eller usikre på hva de skulle si, ga jeg oppmuntrende tilbakemeldinger som 'ja', 'hm' eller nikk og smil for å gjøre situasjonen mindre ukomfortabel. I noen tilfeller stilte jeg spørsmål som var mer generelle, slik som hva de opplevde som spennende i løpet av

praksisperioden. Etter dette virket de mer komfortable, fordi det skjedde en endring i kroppsholdningen og gestikuleringen deres. Endringen gikk fra å ha armene i kryss og snakke lavt til å ha en mer åpen kroppsholdning og uttrykksfulle gestikuleringer.

Det kan tenkes at det å utføre intervjuene i små seminarrom og på et (for dem) ukjent sted, gjorde de mindre komfortable. For eksempel påpekte flere av informantene at det var interessant å være på «den andre siden av bordet», altså å bli intervjuet. De refererte til sin egen erfaring med avhør og avhørsrom fra praksisperioden. Fordi jeg ikke har noe erfaring med avhør var jeg usikker på hvordan jeg skulle tolke denne sammenligningen. Det er imidlertid ikke uvanlig å trekke referanser til noe man kjenner til. Flere informanter lo da jeg spøkte med å takke for avhøret, hvor de poengterte at det var «et veldig fint avhør».

Det var ikke alle intervjuer jeg kunne utføre ansikt-til-ansikt. Tre informanter var i praksisperioden, og dermed ble det enklest for alle parter å gjennomføre disse på Zoom. I disse tilfellene sørget jeg for å følge UiOs retningslinjer for innsamling av røde data (Grøndahl, 2021). Bruk av videosamtaler ga både meg og politistudentene muligheten til å utføre intervjuene, uavhengig av hvor de befant seg. Selv om ansikt-til-ansikt intervjuer anses som 'gullstandarden' med hensyn til validiteten og kvaliteten i datainnsamlingen (Khan & MacEachen, 2022, s. 1), kan digitale plattformer som Zoom gjøre det mulig å etterligne den tradisjonelle intervjusituasjonen. Kameraene var på, og begge parter kunne se hverandre. Mangel på fysisk tilstedeværelse kan imidlertid ha redusert delingen av opplevelser og erfaringer, spesielt når det er sensitiv informasjon involvert (Khan & MacEachen, 2022, s. 6).

Jeg opplevde likevel at det fungerte godt, sett bort ifra dårligere lyd kvalitet som påvirket flyten i intervjuet. Dette var fordi jeg måtte forsikre meg om at informantene fullførte en setning før jeg kunne stille videre spørsmål fordi lyden i noen tilfeller var 'forsinket'. Jeg vil likevel argumentere for at den generasjonen jeg intervjuet, ikke er fremmede med bruk av digitale plattformer og videosamtaler. Selv om det kanskje ikke er ideelt for intervjueren, kan det oppleves tryggere for informanter som er komfortable i sine egne hjem. Ikke minst har koronapandemien gjort bruken av Zoom og andre videosamtale tjenester vanligere nå enn tidligere.

Intervjue om sensitive temaer

Det som har vært viktig å være oppmerksom på ved disse intervjuene, er den tematiske sensitiviteten fordi jeg undersøker personlige erfaringer og opplevelser med å være minoritet ved

en majoritetsinstitusjon (Braun & Clarke, 2013). Dette gjelder spesielt dersom informantene har opplevd fremmedgjøring, diskriminering eller rasisme, ettersom det å gjenfortelle slike opplevelser kan være særdeles ubehagelig. Selv om informanter deltar på intervju, er det ikke gitt at personer som opplever eksempelvis fremmedgjøring ønsker å snakke om disse erfaringene (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 80–81). Derfor er fleksibilitet avgjørende for å få tilgang når sensitive temaer skal undersøkes (Essed, 1991, s. 60–65). Jeg tilnærmet meg de sensitive spørsmålene ved at intervjuguiden ble strukturert på den måten at de sensitive spørsmålene rundt identitet og tilhørighet ble undersøkt mot slutten av intervjuet. Det ble ikke stilt direkte spørsmål om diskriminering eller fremmedgjøring, men heller hvorvidt de opplever å føle seg som en del av PHS eller om de opplever å få spørsmål om deres minoritetsbakgrunn. Dette var for at deltakerne som hadde opplevd fremmedgjøring skulle få rom til å fortelle om hendelsene selv uten at det skulle defineres på forhånd.

Det var avgjørende at jeg respekterte deres synspunkter og hva deltakerne fortalte fullt ut (Essed, 1991, s. 67). Jeg tok deres møter med fremmedgjøring på alvor, og viste genuin interesse for de «vanlige» hendelsene i hverdagen (Essed, 1991, s. 67). Under intervjuene oppstod det situasjoner hvor informantene var usikre på om de kunne fortelle noe. Jeg håndterte dette ved å først forsikre dem om at deres anonymitet ville bli beskyttet. Dersom de skulle å gi detaljer, ville historien deres bli noe endret. Jeg gjorde det også klart at dersom de ønsket innsyn i hvilke sitater som ville bli brukt i oppgaven, kunne jeg sende dem på e-post. Det virket som dette betrygget informantene, ettersom de deretter fortsatte å dele sine erfaringer.

Egen posisjon

Synlige og usynlige kjennetegn ved forskere og deltakere kan påvirke forskningsprosessen (Bourke, 2014, s. 1). Derfor er det viktig at jeg reflekterer over hvordan denne relasjonen har påvirket resultatene av undersøkelsen (Thagaard, 2002, s. 98). Maya Lefkowich (2019, s. 2) påpeker viktigheten av at alle forskere må være refleksive rundt sin posisjon i gjennomførelsen av kvalitative forskningsprosjekter, med hensyn til bredere maktstrukturer i samfunnet. Refleksivitet kan forstås som «en kontinuerlig modus for selvanalyse» som også blir en del av kvalitetskontroll i kvalitativ forskning (Bourke, 2014, s. 2; Braun & Clarke, 2013, s. 37). Personlig refleksivitet i forskning handler om å inkludere forskeren i forskningen og synliggjøre oss som en del av forskningsprosessen (Braun & Clark, 2013, s. 37).

Identitetsmarkører slik som kjønn, etnisitet eller religion kan bli beskyldt for å redusere gyldigheten av forskning på grunn av positivistisk antakelse om nøytralitet og objektivitet hos noen forskere (Kvale & Brinkmann, 2015). Posisjonen om nøytralitet utfordrer forskere ved å vise til at slik objektivitet ofte brukes til å diskreditere forskere som er ‘annerledes’ på grunn av identitetsmarkørene (Bourke, 2014; Lefkowich, 2019). Det er ingen forskere som er ‘nøytrale’ eller ‘objektive’ og dermed må alle forskere være refleksive for sine posisjoner innenfor kvalitative forskningsprosjekter (Lefkowich, 2019, s. 2). Dermed var jeg vært bevisst over mine egne identitetsmarkører som inkluderer kjønn, etnisitet, klasse, politisk ståsted og utdanningsbakgrunn. De ulike markørene kan dermed påvirker forskningsprosessen på samme måte som informantens erfaringer er innrammet i sosiokulturelle sammenhenger.

Jørgen Carling, Marta Bivand Erdal og Rojan Ezzati (2014) argumenterer imidlertid for at hvilken posisjon man har i forhold til sine informanter er i kontinuerlig forhandling. I løpet av prosessen har jeg reflektert mye over min posisjon som en ung, hvit, kvinnelig student som forsøker å forstå politistudenter med minoritetsbakgrunn sine opplevelser av å studere ved en hovedsakelig hvit institusjon. Selv om både informantene og jeg er jevnaldrende og studenter, har det ingen direkte sammenheng med typisk insider-outsider divisjonen når det gjelder forskning innen migrasjonsfeltet. Likevel kan slike egenskaper påvirke dimensjonen i forholdet forsker-informant, fordi det til en viss grad balanserer autoritet i møte med informanter (Carling et al., 2014). Det hadde med andre ord, muligens vært en annen dynamikk dersom jeg var en eldre forsker og til og med forsker fra PHS.

Den eneste minoritetsmarkøren jeg bærer er et ikke-norsk navn. Til forskjell fra de fleste av informantene, har jeg ingen erfaring med å være en synlig minoritet i en hovedsakelig hvit institusjon. I løpet av min studietid har jeg beveget meg ‘usynlig’ gjennom universitetsrommene uten å bli påminnet om min etniske bakgrunn gjennom blikk eller spørsmål. Noen informanter bemerket seg at navnet mitt ikke hørtes norsk ut, og spurte både før og etter intervjuet hvor jeg kom fra. Jeg følte imidlertid ikke at dette ga meg noen betydelig fordel i rekrutteringsprosessen, da det kun ble brukt som en måte å starte eller avslutte intervjuet på. I de tilfellene hvor jeg har kontaktet potensielle informanter over e-post, kan det imidlertid hende navnet mitt hadde en positiv effekt, ettersom min hvithet ikke var synlig.

På grunn av at jeg er medlem av den dominerende kulturen i mange identitetskategorier, var det viktig å etablere tillit hos informantene mine (Bourke, 2014). Da jeg presenterte forskningsprosjektet mitt, var informantene positive og ga uttrykk for at de så frem til å få tilsendt masteroppgaven. Noen deltakere var også nysgjerrige på min motivasjon og hva jeg ønsket å oppnå. En informant sendte meg spørsmål om min bakgrunn og motivasjon for masteroppgaven på e-post etter intervjuet. Jeg opplevde det ikke negativt, men heller som nysgjerrighet rundt min interesse for politistudenter med minoritetsbakgrunn. Jeg forklarte at min interesse for temaet oppstod under arbeidet med bacheloroppgaven min, og at mine tidligere erfaringer med å være én av få med foreldre som har innvandret på en utdanningsinstitusjon, kan ha medvirket til min interesse for temaet. Å diskutere mine motivasjon med deltakerne kan ha fremmet åpenhet og troverdighet mellom meg og informantene (Bourke, 2014, s. 7). Det er likevel ikke usannsynlig at dersom jeg hadde hatt synlig minoritetsbakgrunn, ville noen informanter følt seg tryggere i å dele opplevelser med fremmedgjøring og former for rasisme, fordi sannsynligheten for felles forståelsesramme ville vært høyere.

Analytisk fremgangsmåte

Jeg startet analyseprosessen ved å transkribere intervjuene i programmet F4transcript fortløpende. Intervjuene ble transkribert ordrett, med noen justeringer for å tydeliggjøre meningsinnholdet, ettersom informasjon kan gå tapt i overgangen fra tale til skrift (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 205). Jeg inkluderte tilleggsinformasjon slik som latter (ler), lange pauser og tenking [...] og andre kroppslige gester. Dette var for å kunne lese transkripsjonene ut ifra den konteksten og stemningen som var til stedet under intervjuet. Identifikasjon av informantene slik som navn, bosted og PHS, ble anonymisert underveis. I noen få tilfeller lot jeg være å transkribere alt fordi det i løpet av intervjuet forekom samtaler som ikke var relevant for forskningsspørsmålet. Slik som for eksempel uformell dialog for å gjøre intervjusituasjonen mindre formell.

Etter å ha transkribert, leste jeg raskt gjennom transkripsjonene før jeg kodet intervjuene i Nvivo. Da jeg transkriberte skrev jeg inn tanker, mulige teoretiske perspektiver og begreper. Jeg noterte også eventuelle spørsmål som jeg skulle sende til informanter dersom noe ble uklart. Transkriberingen ble ikke et passivt arbeid, men i større grad en aktiv analytisk prosess. Da jeg var ferdig med å transkribere intervjuene stod jeg igjen med et relativt stort datamateriale som var i underkant av 300 sider. Temaer eller mønstre i datamaterialet kan ifølge Braun og Clarke (2013,

s. 83, 173) kodes på primært to måter: induktivt eller teoretisk. I denne oppgaven har jeg likevel benyttet meg av en abduktiv tilnærming som er en kombinasjon av begge (Johannessen, 2022; Timmermans & Tavory, 2012; Vassenden, 2018).

Jeg startet med å kode intervjuene deduktivt ved å lage et kodeskjema på forhånd ut fra mine tentative forskningsspørsmål. Det ble laget generelle kode-kategorier slik som 'familie', 'annerledeshet' og 'PHS erfaringer'. For å systematisere kodene og sitatene tematisk opprettet jeg et word-dokument hvor jeg kodet intervjuene empirinært, altså induktivt. Eksempler på slike koder er 'politi er kult', 'den svarte sausen' og 'vi er i [år] hva faen?'. Disse kodene ble videre systematisert under overordnede temaene slik som: 'motivasjon', 'tilhørighet, og 'erfaringer fra praksis'. Dette ga meg en god indikasjon på de mest gjennomgående temaene i materialet. Deretter grupperte jeg lignende sitater under hver kode. Dette la til slutt føringer på analysen. En utfordringer i kodeprosessen kan være å frigjøre seg fra teoretiske tilnærminger grunnet ens faglige bakgrunn og teoretiske interesser (Braun & Clarke, 2006; Thagaard, 2002). Jeg har som beskrevet ovenfor, forsøkt å unngå dette ved å kode transkripsjonene på flere måter, og å ikke gå for tidlig teoretisk til verks.

Intervjuene gir et bilde av hvordan informantene erfarer PHS, hvor jeg får et lite innblikk i hvordan deres verden oppleves. Uttalte meninger er svært situasjonsbetinget, og dermed må intervjuet ses som en av mange situasjoner der en informant avslører subjektive fakta (Jerolmack & Khan, 2014, s. 183). Dermed kan historiene deltakerne forteller, ses som noe som ble skapt sammen med meg i intervjusituasjonen. Likevel er intervjuene nyttige da historiene til politistudentene med minoritetsbakgrunn bidrar med å forstå kompleksiteten av identiteter, kulturer og samfunn (Sandberg, 2010, s. 447). Sagt med andre ord, hvordan ulike identitetsmarkører påvirker informantenes opplevelser av å studere på PHS.

Etiske betraktninger og kvalitetsvurdering

Fordi dette prosjektet tar for seg flere sensitive temaer, er det særskilt viktig å ha et bevisst forhold til potensielle etiske dilemmaer. Ettersom det er informantenes erfaringer og opplevelser ved PHS jeg anvender som datamaterialet, er det viktig å ikke misbruke den tilliten de har vist ved å delta i forskningsprosjektet. Det er derfor avgjørende at de etiske aspektene som er knyttet til de ulike faser av forskningsprosessen fremheves (Thagaard, 2002, s. 22). Etiske dilemmaer og refleksjoner i kvalitative studie kan knyttes til tre hovedprinsipper: informert samtykke, konfidensialitet og

konsekvenser av å delta i forskningsprosjekter (Thagaard, 2002, s. 24). Dette går igjennom hele forskningsprosessen, fra valg av datainnsamlingsmetode til presentasjon av funn.

Informert samtykke

Informert samtykke ble innhentet skriftlig før intervjuene, eller muntlig dersom jeg ikke hadde mulighet til å skrive ut informasjonsskrivet i forkant av intervjuet. I informasjonsskrivet beskrev jeg prosjektets formål, hvem som ble kontaktet, hva det innebar å delta og hvordan opplysningene ble lagret. I tillegg understrekte jeg at det var frivillig å delta og at de når som helt kunne trekke seg fra undersøkelsen (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 104). Før intervjuene forsikret jeg meg om at informantene hadde lest informasjonsskrivet, og svarte på eventuelle spørsmål de hadde. Jeg fremhevdde at de ville bli anonymisert og at sensitiv og gjenkjennelige historier ville bli anonymisert i transkriberingen. Denne bekreftelsen måtte jeg i noen tilfeller gjenta under selve intervjuet, da enkelte ble usikre på hvorvidt de kunne 'fortelle' visse historier fordi de var bekymret for å bli gjenkjent.

Det var noen informanter som i forkant spurte om hvilke spørsmål jeg skulle stille på intervjuet. Fordi intervjuene legger føringer på hvordan prosjektet vil utvikle seg oppstod det et dilemma om hvor mye informasjon som kunne deles. Jeg svarte med å nevne temaene i intervjuguiden i korte trekk, men understreke at det ville være en så åpen samtale som mulig, og det som ble fortalt på intervjuene var det som ville forme prosjektet.

Anonymitet og konfidensialitet

Forskeren kan bli dratt mellom hensynet til deltakernes anonymitet og hensynet til å fremstille resultatene på en måte som oppfyller kravene til pålitelighet, særlig når forskningen fokuserer på mindre grupper (Thagaard, 2002, s. 24), slik som i tilfellet for min undersøkelse. Ofte innebærer det at identifiserbar data ikke avsløres (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 106). I løpet av transkriberingen beskyttet jeg konfidensialiteten ved å anonymisere navn og andre gjenkjennelige detaljer fra intervjuutskriftene. Jeg lagret verken lydfilene eller transkripsjonene med navnet til informantene, og kontaktinformasjonen ble lagret i separat mappe. I tillegg har jeg valgt å ikke påpeke spesifikke landbakgrunner for å beskytte anonymiteten til informantene ytterligere.

En mulig konsekvens av å delta i forskningsprosjektet er muligheten for å bli gjenkjent. Jeg var bevisst på at informantenes anonymitet kunne bli utfordrende å ivareta fordi det er få politistudenter med minoritetsbakgrunn. Det at jeg utvidet utvalget ved å inkludere studenter fra

alle PHS i Norge, var en måte å minske sannsynligheten for identifisering. For å ivareta deres anonymitet ytterligere, har jeg også endret noen detaljer ved historiene deres uten å endre meningsinnholdet, fordi både anonymitet og pålitelighet er viktig.

Det er også viktig å reflektere over mulige konsekvenser for den større gruppen (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 107). Fordi alle politibetjenter i Norge har utført utdanningen sin ved en av de tre høyskolene i Norge, kan en videre konsekvens av studien innebære at også andre politibetjenter og studenter med minoritetsbakgrunn, som ikke har deltatt i studien, blir stilt spørsmål om hvorvidt de kjenner seg igjen i historiene til mine informanter. Dersom tilfelle er at de kjenner seg igjen i noen historier, kan det være ubehagelig situasjoner for enkelte å skulle bekrefte eller avkrefte dette. Likevel er fordelen ved studien at slike historier blir synliggjort, ettersom politistudenter og offiserer med minoritetsbakgrunn i liten grad er offentlige i mediebildet.

Kvalitetsvurdering

Formålet med kvalitative undersøkelser er å bidra med ny innsikt og kunnskap som kan ha overføringsverdi og være nyttig i andre kontekster og for beslektede fagfelt (Brottveit, 2018, s. 87). For å styrke kvaliteten og gjennomsiktighet rundt tolkningene i analysen er det viktig å redegjøre for hvordan jeg har kommet frem til funnene (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 239–285). Legitimitet i forskningen er særlig viktig, og begrepene for å undersøke dette handler om reliabilitet, validitet og generaliserbarhet. Reliabilitet eller troverdighet handler om hvorvidt forskningen har blitt utført på en tillitsvekkende måte (Thagaard, 2002, s. 21). For å vurdere reliabiliteten, har jeg forsøkt å redegjøre for prosessen med metodevalg fram til analytisk fremgangsmåte så nøye som mulig for å vise at studien har blitt utført på en pålitelig måte (Fangen, 2010, s. 251). Videre styrkes oppgavens troverdighet ved at jeg bruker tidligere forskning og har en tett kobling opp mot teoretiske perspektiver i analysen.

Validitet handler om hvorvidt den valgte metoden undersøker det som er ment for å undersøkes (Fangen, 2010, s. 237). Det kan dermed vurderes hvorvidt utdragene og utsagnene fra intervjuene troverdige og gyldighet av tolkningene av intervjuene. Ved å bruke tilstrekkelig med oppfølgingsspørsmål i intervjuene, har jeg også forsøkt å få frem informantenes forståelse av erfaringer og hvordan de selv beskriver egne opplevelser. Dette kan sies å styrke mine tolkninger i analysen, da det er mindre misforståelser mellom deltaker og forsker. Særlig under

intervjusitasjonen forsøkte jeg å holde meg så nøytral som mulig i det informantene delte av opplevelser og erfaringer. Eksempelvis deltok jeg ikke i refleksjonene deres rundt kvitteringsordningen og mine egne politiske meninger rundt temaet. I tillegg var jeg bevisst på å ikke ha spørsmål som kunne blitt oppfattet som ledende. Jeg spurte heller aldri direkte om fremmedgjøring, rasisme eller diskriminering. Fordi informantene tok opp disse temaene selv, argumenterer jeg for at disse historiene er troverdige.

Å oppnå ren objektivitet i analyser blir slik Bourke (2014, s. 3) påpeker, en 'naiv søken' fordi vi aldri virkelig kan skille oss fra subjektet. Det er viktig å erkjenne hvem vi er som individer og som medlemmer av grupper, og at har ulike sosiale posisjoner. Til tross for at studien ikke kan generaliseres til alle politistudenter med minoritetsbakgrunn, argumenterer jeg for at den har overføringsverdi på andre måter. Overførbarhet handler om hvorvidt tolkningene kan overføres til å gjelde i andre lignende kontekster (Fangen, 2010, s. 255). For det første er de fleste utdanningsinstitusjonene i Norge hovedsakelig dominert av hvite personer. Erfaringer og opplevelser av å være i numerisk mindretall er dermed ikke forbeholdt PHS og politiet, men kan overføres til andre studenter som opplever å være minoritet i en majoritetskultur. Derfor kan analysen også ses som en indikasjon på hvordan minoritetsstudenter kan erfare fremmedgjøring og inkludering ved andre institusjoner. Hvordan PHS og politiet ser på mangfold, er derfor også mulig å overføre til andre institusjoner. Arbeid med mangfold 'der ute' for å rekruttere 'inn' finner ikke sted kun ved PHS, men også ved andre institusjoner, som eksempelvis kulturbransjen. Det forekommer også at jobbutlysninger oppfordrer personer med minoritetsbakgrunn å søke stillingene som lyses ut. Det er imidlertid mindre informasjon om hva som blir gjort for å tilrettelegge for mangfoldet på institusjonen eller bedriften.

4. Motivasjon: «At man kan se en politiperson som ser ut som seg selv»

Da jeg intervjuet deltakerne, fortalte de fleste hvordan de valgte PHS for å ha en variert og aktiv arbeidshverdag, hjelpe andre, trygghet i samfunnet og barndomsdrøm. Dette ligner mye på tidligere forskning av politistudenter som ikke har undersøkt forskjell mellom majoritet- og minoritetsstudenter (se for eksempel: Egge et al., 2008; Gibbs, 2019; Larsson, 2010; White et al., 2010; Winnæss & Helland, 2014). Det interessante er dermed at det ikke er store forskjeller når det gjelder motivasjon for å politit blant majoritets- og minoritetsstudenter som også Anthony Raganella og Michael White (2004) fremhever i sine studer. I min analyse er altså deltakere motivert mye av det samme som majoriteten, men de er også opptatt av representasjon fra deres spesifikke posisjon som minoritet. Jeg velger derfor å utforske disse mer minoritetsspesifikke fortellingene, hvor representasjon er sentralt for deltakernes motivasjon. Dette er fordi mindre forskning har undersøkt spesifikt dette motivasjonselementet blant etniske minoriteter i politiet (Donohue, 2021, s. 490).

Representasjon som begrunnelse for studievalg

Mariam fortalte om veien sin inn til PHS og hvordan ulike faktorer vekket interessen hennes for yrket. Faren hadde tidlig «sådd noen frø» hos henne om å bli politi fordi han ikke hadde mulighet til å realisere drømmen selv da han flyttet til Norge. Faren snakket positivt om politiet til døtrene sine i tilfelle én av dem skulle vurdere det som yrkesvei. Som den eldste i søskenflokket følte Mariam et «ansvar» for å gjøre foreldrene sine «stolte» ved å oppfylle farens drøm. Det å gjøre foreldrene stolte ved å ta en utdanning som de godkjenner, er ikke uvanlig blant barn av etterkommere av innvandrere. Tidligere forskning viser at flere familie etterstreber å oppnå oppadgående sosial mobilitet (se: Leirvik, 2016; Midtbøen, 2019; Modood, 2004). Det var imidlertid ikke kun farens innflytelse som dyttet Mariam i retning av å søke PHS. En kvinne hun tilfeldigvis hadde sett på TV, gjorde også et særskilt inntrykk på henne:

Mariam: En dag jeg så på TV, dukket det plutselig opp en dame som var politi. Hun hadde et navn fra [foreldrenes landebakgrunn]. Hun hadde fått lederstilling et sted. Og jeg bare: Fy fader! Så kult det må være! Der følte jeg at: okay, hun representer meg litt. Da følte jeg liksom på tilhørighet. Det var skikkelig sånn - den vekka [noe i meg]! Det er alltid den hendelsen jeg forteller om når noen spør hvorfor jeg ville bli politi. Den hendelsen inspirerte meg, hun inspirerte meg.

I historien til Mariam, ser vi hvordan hennes motivasjon var preget av foreldrenes ønske, men at også kvinnen på TV inspirerte Mariam til å velge politiutdanningen. Representasjon kan bidra med å antyde hvilke muligheter personer har i samfunnet dersom man ser ulike grupper av mennesker i ulike posisjoner. Det å se mennesker som ligner en selv i posisjoner som tidligere virket umulige å oppnå, er med på å anerkjenne ens eksistens. Da jeg intervjuet informantene ble det også tydelig at flere ønsket å være 'kvinnen på TVen'. De ønsket å bli politi for å inspirere andre med minoritetsbakgrunn. Det kom for eksempel frem i historien til Namir:

Namir: Jeg tok noen runder med meg selv, fordi jeg føler det er desto viktigere at en person som meg søker PHS. At jeg kan bidra til å vise at det finnes rom i politiet for alle da. Så skjønner kanskje vennene mine at hvem som helst kan bli politi.

Namir, i likhet med Mariam, poengterte viktigheten av mangfold. Han ble særlig motivert av å vise at det er plass til alle, både på PHS og i politiet generelt. Ettersom Namir både identifiserer seg som etnisk minoritet og homofil, er hans ønske om å representere mer sammensatt. Sitatet demonstrerer likevel viktigheten av representasjon som en motivasjon for deltakerne. Fordi de ønsker at det skal være rom for mennesker med ulike identiteter – et ønske om at politiet skal gjenspeile befolkningen. Jeg tolker disse historiene som et ønske om passiv representasjon.

Begrepet passiv representasjon er hentet fra Hong-Hai Lim (2006) sin studie. Han argumenterer for at det å gjenspeile samfunnet kan ha en symbolsk effekt ved at det viser at yrket er tilgjengelig for folk flest, men mangfold kan også få en mer 'reell' effekt, ved at det endrer holdninger og oppførsel innad i en institusjon. Sistnevnte benevner han som aktiv representasjon. Dette skjer ved at man innad i institusjonen iverksetter retningslinjer som reduserer diskriminering av etniske minoriteter, men også endrer holdninger og verdier innenfor institusjonen eller organisasjonen (Bjørkelo et al., 2021, s. 96; Hong, 2017, s. 197).

For å få personer med minoritetsbakgrunn i befolkningen til å vurdere politiyrket som en mulig karrierevei, har PHS laget en rekrutteringsvideo som er tilgjengelig på deres nettsider. Alle personene som snakker om politiyrket og utdanningen ved PHS i denne videoen har en synlig minoritetsbakgrunn (se: Bli politi - Politihøgskolen, 2022). Dette kan tolkes som et bevisst valg for å skape et inntrykk av mangfold ved institusjonen. Videoen kan ha samme positive påvirkning som det Mariam opplevde da hun så en politikvinne med samme etniske bakgrunn som seg selv på TV. Ved å vise at politiet ikke kun er for etnisk norske, men for alle uavhengig av hudfarge eller

etnisk minoritetsbakgrunn, har denne passive representasjonen en symbolsk verdi ved å endre oppfatningen av hvem som tilhører institusjonen.

Disse historiene viser hvor viktig det er med synlig mangfold, da det bidrar til å skape en oppfatning om at yrkesveien er tilgjengelig også for personer med etnisk minoritetsbakgrunn. Det er avgjørende å skape en oppfatning av at det er rom for at personer med etnisk minoritetsbakgrunn kan bli politi. På en annen side kan det gi et feilaktig inntrykk av hvor mangfoldig og inkluderende institusjonen er, ettersom andelen politistudenter med etnisk minoritetsbakgrunn er lav. Ifølge Ahmed (2012, s. 33) er denne tilnærmingen til mangfold som går ut på at en institusjon skal 'se' mangfoldig ut for utenforstående vanlig, men ved denne tilnærmingen synliggjøres også hvitheten ved institusjonen. En annen tilnærming ville vært å fokusere på aktiv representasjon, som virker positivt for den delen av befolkningen som er representert, ved at holdninger og verdier i institusjonen også endres (Lim, 2006). Ønsket om aktiv representasjon blir belyst i Leos historie. Han vil som de andre deltakerne bidra til å speile befolkningen, men et annet viktig aspekt ved hans motivasjon var å endre måten minoritetsungdom opplever møtet med politiet:

Leo: Det var hovedsakelig for å kunne bidra til et bedre samfunn. Det å gjenspeile samfunnet og vise at politiet er for alle. Det hjelper ikke og bare sitte å klage på at ting er vanskelig. Hvis vi virkelig ønsker å gjøre en endring [i samfunnet] så må man også bli en aktiv del av samfunnet. For meg var det å bli politi. Jeg tenker jo at Norge har et av verdens beste politi. [...] Fordi den gangen jeg stopper en person, så skal det være formålsbasert. Forklare personen hvorfor og gi informasjon om hva som skjer. Så det er nettopp derfor. Jeg brukte det som styrke og så valgte å bli politi enda mer. Så det brukte jeg som motivasjon.

Aktiv representasjon innebærer at politistudenter med minoritetsbakgrunn tar initiativ for å fremme sine interesser og bidrar til å endre institusjonen. For eksempel ved å motarbeide urettferdighet eller fordomsfulle praksiser som blir akseptert av majoriteten (Hong, 2017, s. 550). Leo understreket at hvis man ønsker å endre 'det vanskelige', som jeg tolker som strukturelle problemer innad politiet, må enkeltpersoner ta initiativ. Han påpekte viktigheten av å aktivt engasjere seg i politiet for å utgjøre en forskjell, eksempelvis ved å være mer bevisst på hvordan man møter minoritetsungdom.

Det som skiller Leo fra de andre politistudentene med minoritetsbakgrunn, var at han hadde hatt erfaringer med politiet. Han kommer fra en mellomstor by hvor politibiler var et vanlig syn i

bybildet. Før han begynte på PHS hadde han opplevd å bli stoppet og kontrollert av politiet flere ganger på kjøpesenter, i bil og på gaten. Til tross for at hans første møter med politiet var utfordrende, beskrev han dem med positivt fortegn, ettersom erfaringene bidro til ønsket om å bli politi.

Derfor er det ikke bare å gjenspeile et mangfoldig samfunn som er motivasjonen, men å bidra til 'reell' endring i politipraksiser. Til tross for at Leo omtalte hendelsene som noe positivt, indikerer hans ønske om å endre måten minoritetsungdom blir møtt på, at han selv har hatt negative opplevelser med politiet. Leo forteller at dersom han skulle stoppe noen i fremtiden, vil han sørge for at det er et formål bak det. Han vil forklare tydelig hvorfor personen blir stoppet og gi nødvendig informasjon om stopp og kontroll. Basert på det han forklarte, kan det tolkes som at han har hatt møter med politiet der han ikke har fått en god forklaring på hvorfor han blir stoppet. Lignende studier av politistudenter med minoritetsbakgrunn viser at det er en gruppe som er motiverte til å forbedre politiet (Bjørkelo et al., 2015, s. 40; Egge et al., 2008, s. 74). Leo ønsker å være den typen politibetjent han ikke møtte da han var yngre, med andre ord ønsker han å bidra til aktiv representasjon.

Mariam opplevde at politistudenter med minoritetsbakgrunn i større grad reflekter over representasjon og dens betydning i politiet, og at etnisk norske på sin side i hovedsak var opptatt av det som var «spennende ting i yrket». I lys av Puwar (2004) problematisering av ideen om et nøytralt byråkrati, kan også polityrket bli ansett som nøytralt og objektivt der ethvert passende kvalifisert individ, uavhengig av etnisitet, kan fylle kravene. Ifølge denne argumentasjonen representerer politiet altså hele befolkningen uavhengig av etnisk bakgrunn, og dermed er det ikke nødvendig å reflektere over hvilke grupper man representerer. Puwar (2004, s. 67) peker likevel på at synlige minoritetspersoner oftere problematiserer og diskuterer sin etniske tilhørighet, mens hvite personer sjeldnere gjør det, fordi samfunnet og verden er strukturert etter verdensanskuelsen til hvite personer. Derfor reflekterer muligens hvite politistudenter sjeldnere over representasjon, ettersom hvite anses å representere samfunnet som helhet, og ikke en spesiell etnisk gruppe.

Intervjuene viser at deres etniske bakgrunn fungerer som en motivasjonsfaktor for noen av politistudentene jeg har intervjuet. Politiet har et ønske om å ha «bred representasjon fra ulike grupper av innbyggere i politiet» (Politidirektoratet, 2022, s. 15) og studentene kan føle et ansvar

for å representere dette mangfoldet. Tidligere studier av studenter med synlig minoritetsbakgrunn ved hovedsakelig hvite universiteter i USA har vist hvordan studentene følte et ansvar og en forpliktelse til å representere synlige minoriteter og utgjøre en forskjell i samfunnet (Jones et al., 2002, s. 29). Når deltakere uttrykker et ønske om å representere, og gjenspeile samfunnet, viser dette at denne følelsen av forpliktelse også finnes blant norske politistudenter med etnisk minoritetsbakgrunn.

Flesteparten av politistudentene med minoritetsbakgrunn ble motivert av de samme motivasjonsfaktorene slik som det å ha en aktiv og variert arbeidshverdag, hjelpe befolkningen og barndomsdrøm, slik tidligere forskning har undersøkt uten å undersøke forskjell mellom majoritet- og minoritetsstudenter. Dette kan tyde på at skillet mellom minoritetsstudenter og majoritetsstudenters ønske om å bli politi ikke er så stort. Dette viser hvordan minoriteters problematisering av representasjon er kontekstspesifikt. For å vise at representasjon er viktig aspekt for noen politistudenter med minoritetsbakgrunn når det gjelder studievalg, har jeg belyst hvordan deltakere som var motivert av dette fortalte om denne veien. Videre skal jeg å vise hvordan andre deltakere i løpet av praksisåret forstod betydningen av representasjon i politiet.

Opplevelser av å bli representanter

I andre året skal politistudenter i praksis for å bli kjent med de ulike sidene av yrkene slik som operativt arbeid, forebygging og etterforskning. Det er også i denne perioden politistudenter går fra å bruke uniformen kun på PHS, til å bruke den i offentligheten. I praksisperioden ble Ajda og Emre oppmerksomme omkring betydningen av representasjon på grunn av positive reaksjoner fra samfunnet. Begge politistudentene gikk inn i studie med ønske om en aktiv og variert arbeidshverdag etter utdanningen, og dermed var ikke representasjon en motivasjonsfaktor som ble aktualisert før senere i studieløpet da de opplevde å bli sett på som representanter.

Emre forteller for eksempel hvordan han startet å reflektere rundt å være en representant for mangfold under praksisperioden. Da jeg spurte om han tenkte over at hans bakgrunn ville ha noe positiv betydning i politiet og på PHS, fortalte han om en hendelse hvor han fikk reaksjoner på håret sitt, som var annerledes enn majoriteten av politibetjentene. Emre forteller om at han tidligere hadde krøllete teksturet hår:

Emre: Jeg er jo en av veldig få som hva skal jeg si, speiler befolkningen. En av veldig få som ser ut som jeg gjør. Rett før jeg skinna meg så hadde jeg [afroteksturert hår] som jeg hadde i 12 år. For to måneder siden valgte jeg å klippe det bort bare fordi jeg følte ønske om en change. Hva skal jeg si, man 'stick out like a sore thumb'. Bare at folk kan liksom snakke med noen som har forståelse for kultur og annerledeshet og ja. At man kan se en politiperson som ser ut som seg selv. [...] Folk som hva skal jeg si ... For eksempel så var det noen som bare hei skrek ut av bilen [til meg] "du har dritkult hår" liksom. Bare det. Drit kult.

I praksisperioden hadde en tilfeldig person ropt ut av bilen mot Emre om at han hadde «dritkult hår»: I hans fortellinger om motivasjon for å starte på PHS var ikke representasjon viktig. Emres kommentar om at han er en av «veldig få som speiler befolkningen» viser at representasjon ble viktig da han faktisk opplevde hvor lite mangfold det var innad i institusjonen. Etter disse opplevelsene, ønsker han å vise andre at man kan bli politi, selv om man er synlig minoritet og har en «annerledeshet». Dette er også beskrivende for Ajda.

Å «stick out like a sore thumb» erfarte også Ajda i løpet av praksisperioden. Da jeg spurte henne hvilken hendelse hun husket særlig godt fra praksisperioden, fortalte hun om en episode der hun og to andre politibetjenter med synlig minoritetsbakgrunn skulle kjøpe lunsj på en take-away restaurant. Det var da hun fikk en «aha-opplevelse» om at det er veldig få politikvinner som er «mørkhudede»:

Ajda: ALLE snudde seg. Fordi da var vi kledd i uniform, og alle snudde seg fordi det hadde de ikke sett før. Tre, utenlandske jenter, kvinner, i politiuniform. Det var veldig tydelig, og det var veldig tydelig for oss også. Jeg husker at det var en jente, en liten søt jente som syns det var dritkult. Det setter jo inntrykk. Kollegaen min hadde også opplevd at en person hadde kommet opp til henne og sagt sånn: endelig er det en som på en måte ser ut som meg. For meg og hun andre studenten var det en sånn aha-opplevelse. Fordi vi gjorde jo ingenting. Vi skulle bare spise. Men at vi gikk inn der og alle syns det var liksom.. ja.. For hvor ofte ser du tre utenlandske kvinner med politiuniform? Du gjør ikke det.

I likhet med Emre, var ikke Ajda sin motivasjon for å søke PHS ønsket om å representere, men heller det fysiske ved utdanningen og politiyrket. Denne «aha-opplevelsen» kan tolkes som at hun selv ikke har vært særlig bevisst over hvor sjeldent man ser tre kvinner i politiuniform som også har «utenlandsk bakgrunn», eller synlig minoritetsbakgrunn. Til tross for at det ikke ble sagt verbalt, følte hun at dette var noe som gjorde inntrykk både på henne og personene som var til

stede. Selv om man i begynnelsen ikke reflekterer over hvilken betydning det har for samfunnet å se etnisk mangfold i politiet, blir det tydelig for politi med synlig minoritetsbakgrunn når de får oppmerksomhet, slik som hendelsen til Ajda og Emre.

Politistudenter med synlig minoritetsbakgrunn, slik som Emre og Ajda har ikke mulighet til å 'forsvinne i rommet' fordi de oppleves at de 'avviker' fra den etablerte ideen om hvem som er politibetjent fra befolkningens idé om hvordan en politibetjent ser ut. Å selv bli bevisst over at man er et 'inntrenger' fra ideen om det 'typiske politistudenten', kan erfares som hypersynlighet, eller slik Emre uttrykte seg: «stick out like a sore thumb». At man, med andre ord, åpenbart er forskjellig fra andre menneskene rundt seg i lignende posisjoner. Slik som nevnt i teoridelen, definerer Ahmed (2007, s. 159) hypersynlighet ved at noen kropper skiller seg ut eller står fra hverandre. Når man skiller seg ut festes blikket mot en og kan dermed bekrefte hvitheten i rommet (Ahmed, 2012, s. 41). Det at de tre kvinnelige politibetjenten kommer inn i et rom med politiuniform og fikk reaksjoner slik Ajda fortalte, kan forstås som at det skjedde en kollisjon av representasjoner. Det kan sies å reflektere hvordan institusjonen blir ansett som hovedsakelig dominert av hvite (mannlige) kropper. Lignende fortellinger om å skille seg ut har også kommet frem i tidligere forskning om etniske minoriteter ved institusjoner som hovedsakelig er hvite (Ahmed, 2018; Reay et al., 2001; Samatar et al., 2021).

Tidligere forskning (Ahmed, 2012; Puwar, 2004) påpeker hvordan opplevelser av 'hypersynlighet' kan oppfattes som ubehagelige, fordi det å skille seg ut er en sår opplevelse. I min studie finner jeg det motsatte, hvor de beskriver 'hypersynlighet' som noe positivt. Informantene synes heller det er veldig «kult» å få reaksjonene. Dette kan likevel være fordi de i hovedsak referer til hypersynlighet i møte med sivile *utenfor* institusjonen som har synlig minoritetsbakgrunn. Til tross for at publikum kan bli 'overasket', kan disse opplevelsene i større grad anses som positive både for politistudenter- og betjenter med synlig minoritetsbakgrunn fordi de blir sett på som forbilder.

Opplevelsene til synlige politistudenter slik som Ajda og Emre viser hvordan de i motsetning til å kun bli sett på som 'politi', blir anerkjent som individer. Det at de har entret en arena som er dominert av hvite personer, gjør at de blir sett på som forbilder for minoritetspersoner. Ved at deres ankomst blir bemerket, bekrefter det hvordan samfunnet ser på institusjonen som hvit, og at den 'normale' politibetjenten i uniform anses som etnisk norsk. Dette kan knyttes til Puwars (2004, s. 58–59) argument om at inntoget av synlige minoriteter i homogene institusjoner, gjør dem 'synlige'

og dermed posisjonerer dem som utenfor 'normen'. De blir sett på som forbilder for minoritetspersoner, nettopp fordi de inntar posisjonen i et hvitt dominerende yrke. Dette kommer frem ved at minoritetspersoner i befolkningen anerkjenner deres ankomst og er positive ettersom det endelig er noen som 'ligner på seg dem selv'. Det å være tilstede i politiuniformen vekker oppmerksomheten, selv om handlingen ikke er iøynefallende.

Overordnet finner jeg i mitt datamateriale selv om representasjon ikke var en viktig motivasjon for alle deltakerne, så ble det viktig underveis i studie. Da særlig i praksisperioden, ettersom deltakerne hadde positive opplever knyttet til det å bli 'hypersynlig' i situasjoner hvor de møtte publikum med synlig minoritetsbakgrunn. Historiene viser hvorfor mangfold og representasjon i politiet er viktig, ettersom det kan motivere og inspirere andre til å bli en del av institusjonen. Likevel var det også informanter som ikke så behovet for representasjon i politiet.

Ikke behov for å representere

Jeg har beskrevet hvordan deltakerne ofte har samme motivasjon som majoriteten, til tross for at noen har vært motivert av representasjon. Samtidig har jeg vist hvordan representasjon ble en viktig motivasjon for flere underveis i studieløpet. I denne delen vil jeg nyansere betydning av representasjon for deltakerne, ved å fremheve historiene til de som ikke mente at representasjon var like viktig. Slik som for eksempel Milos.

Milos: Det er ikke sånn at jeg hver dag tenker på at jeg er en politistudent med minoritetsbakgrunn og at jeg på en måte trenger noen som representerer meg. Jeg føler på en måte en med etnisk norsk bakgrunn også kunne representert meg, ikke sant. Det er ikke sånn ... Men selvfølgelig om det kommer en med minoritetsbakgrunn som på en måte har en lik oppvekst eller bakgrunn som meg, så får man jo en større tilhørighet. Men, jeg har ikke følt at jeg har, at jeg har hatt noe behov for et forbilde om man kan si det da.

Selv om de fleste deltakerne jeg intervjuet fortalte at de synes representasjon og mangfold var et viktig aspekt ved deres motivasjon (enten da de startet, eller senere), er det også noen som ikke synes det er så viktig. Milos, som har synlig minoritetsbakgrunn, forteller for eksempel hvordan tilhørighet handler om mer enn etnisk representasjon. Representasjon og tilhørighet handler ikke alltid om etnisk representasjon, men inkluderer også representasjon av ulike sosiale klasser, kjønn og andre identitetsmarkører. Ved å se på intervjuet med Milos forteller han at også en med «etnisk norsk bakgrunn» kunne ha representert han. Det viser en type motstand mot tilskrevet identitet

som 'etnisk annerledes' (Nadim, 2017), og at hans synlige minoritetsbakgrunn ikke skal være med på å definerende opplevelser i politiet eller hvordan han blir ansett som politibetjent.

Milos har vært aktiv i lagidrett helt siden han var barn. Da han vokste opp hadde flertallet av elevene på skolen hans minoritetsbakgrunn, hvor da den numeriske minoriteten hadde etnisk norsk bakgrunn. Milos påpekte om at han «selvfølgelig» hadde følt på mer tilhørighet til politiet dersom flere hadde minoritetsbakgrunn, men at oppvekst også ville være viktig for han. Dette tolker jeg som at lignende oppvekst kan 'kompensere' for etnisk bakgrunn når det gjelder følelsen av å høre hjemme (Puwar, 2004). Det kan forstås som at Milos opplever mer tilhørighet til personer som har lignende oppvekst. For eksempel erfaring med å ha skilte foreldre, kun bo med en forelder, ha samme interesse for lagidretten eller det å vokse opp i et bestemt geografisk område. Dermed kan man forstå det at Milos ikke føler han «trenger» noen som representerer han eller et «forbilde» fordi en med majoritetsbakgrunn like godt kunne representerer han i forhold til hans verdier, oppvekst og interesser.

Ifølge Milos var det ikke avgjørende for hans motivasjon til å bli politi om å se politipersoner som lignet på ham selv. I tillegg til at han opplevde polityrket som spennende og aktivt, tolker jeg også motivasjonen hans også stammet fra oppfatningen om at politistudenter hadde lignende verdier og interesser som han selv. Det er ikke nødvendigvis en sammenheng mellom minoritetsbakgrunn og hvor mye man har til felles – det handler også om erfaringer og opplevelser man har hatt i løpet av livet. I likhet med Milos, fortalte også Kai hvordan han ikke tenkte over mangfoldet på PHS:

Kai: Jeg tenkte egentlig ikke noe særlig på mangfold, tenkte bare på at jeg håper jeg møter folk som jeg trives med. Også var jeg ikke så bekymra for om jeg kom til å trives heller for sånn. For det er jo en type person som søker seg på PHS, altså holder på med idrett, holder seg unna dårlige miljøet osv. Og jeg skal nok komme overens med alle der tenkte jeg. Jeg tenkte ikke så mye på om det er mange fra ulike land. Var litt sånn meh.

Sitatet viser hvordan Kai, som har synlig minoritetsbakgrunn, ikke tenkte over hvorvidt PHS var mangfoldig. Han var i større grad opptatt av hvorvidt det ville være politistudenter som delte hans interesser, slik som idrett. At Kai ikke tenkte så mye på mangfold kan forklares med hans oppvekst. I tidligere skolegang har han vært en av få som har hatt synlig minoritetsbakgrunn og dermed er han vant til å være minoritet ved utdanningsinstitusjoner.

Milos og Kai sine historier om at de ikke har behov for forbildet med samme minoritetsbakgrunn eller mangfold ved PHS, kan imidlertid også skyldes at de begge er menn. Historisk har politiet vært et mannsdominert yrke, til tross for at andelen kvinner har økt de siste årene (Solheim, 2021). I filmer, serier og bøker er politiet likevel ofte fremstilt som et maskulint og actionfylt yrke. Denne forestillingen gjelder også i moderne tid. For eksempel fortalte Gabriel om en hendelse der et barn hadde spurt en kvinnelig politistudent: «Hæ, er du politi?». Moren til barnet fortalte at «jaa, jenter kan også være politi».

Det at mangfold ikke anses som nødvendig kan også være fordi alle som søker seg til PHS må igjennom de samme eksempelvis opptakskravene og karaktersnittet for å komme inn. Milos uttrykte i intervjuer at han ikke ønsker kvotering fordi alle skal kjempe på «like vilkår» Politiet skal ha et «representativt utsnitt av befolkningen», slik Oskar påpekte, men det er også viktigheten av at politiet skal være «godt trent og godt utdannet». Det som betyr noe ved å bli politi er hvorvidt man fyller alle opptakskravene, og hvor egnet man er for å bli politi.

Overordnet belyser disse historiene hvordan deltakerne som ikke er opptatt av mangfold fremhever at representasjon handler om mer enn 'synlig mangfold' eller etnisk representasjon. Jeg har i denne delen fremhevet hvordan disse deltakerne særlig vektlegger oppvekst og interesser, men også hvordan kjønn og tidligere erfaringer med å være minoritet ved utdanningsinstitusjoner kan forklare deres syn på representasjon og mangfold.

Oppsummering

I dette analysekapittelet har jeg utforsket deltakernes historier om hvorvidt og hvordan representasjon spiller en rolle for deres motivasjon. Jeg finner at deres motivasjon er sammensatt. Jeg har fremhevet at de fleste er motivert av at det å ha en aktiv og variert arbeidshverdag og hjelpe personer i samfunnet. Dette stemmer overens med tidligere forskning på feltet. På samme tid viser jeg at noen deltakere motiveres av både et ønske om passiv og aktiv representasjon før de søker seg til PHS, men også hvordan betydningen av flerkulturell bakgrunn blir forsterket i praksisperioden der informanter opplevde hvordan 'hypersynlighet' opplevdes som positivt. Det er likevel viktig å merke seg at noen av deltakerne fremhever at representasjon handler om mer enn etnisitet, slik som oppvekst og verdier. Overordnet er det likevel tydelig at representasjon spiller en rolle i de fleste deltakernes refleksjoner rundt motivasjonen deres. Jeg argumenterer for

at disse historiene impliserer at representasjon kan være avgjørende for politistudenter med minoritetsbakgrunn for å søke PHS, men at det ikke alltid nødvendigvis er slik.

Samtidig som politistudenter med minoritetsbakgrunn ønsker å representere, opplever også enkelte informanter at deres flerkulturelle bakgrunn i møte med offentligheten og institusjonen må tilpasses den dominerende kulturen og normene når politiuniformen bæres. Det kan argumenteres for at det er den passive representasjonen, det at det ser mangfoldig ut, som er det institusjonen ettertrakter. I neste kapittel vil jeg undersøke hvordan ønske med representasjon kan bli utfordret innad i institusjonen.

5. Fortellinger om fremmedgjøring: «Jeg føler meg som en one percenter»

Politiet og PHS uttrykker at institusjonen ønsker både passiv og aktiv representasjon for å speile befolkningen, og at politistudenter med minoritetsbakgrunn har språklig og kulturell kompetanse som er nyttig arbeidet. Fordi representasjon viste seg å bli viktig for noen av deltakerne underveis i studieløpet, vil jeg i dette kapitlet undersøke politistudentenes opplevelse av hverdagen på PHS. I dette kapitlet vil jeg med andre ord undersøke opplevelsen av å bli 'hypersynlig' innad institusjonen. Deres fortellinger om å bli 'hypersynlige' og fremmedgjøring innad institusjonen, var knyttet til ulike dimensjoner slik som å møte hudfarge, språk og religion. Til tross for at politiuniformen jevner ut forskjellene mellom studentene med tanke på bekledning, så viser deltakernes historier om at noen ulikhetsdimensjoner ikke forsvinner.

Å møte 'hvite' rom

En gjennomgående fortelling blant deltakerne med synlig minoritetsbakgrunn, var opplevelsen av å bli bevisst på det manglende mangfoldet, da de startet ved utdanningen:

Emre: Når man samles, og den første dagen hvor du liksom, den offisielle åpningen i en sånn stor konferansesall også er det sånn.. Så ser du liksom rundt deg [ser fra side til side], så er det bare huhh... Ja.. Jeg er en av veldig få. Jeg føler meg som en one percenter fordi det ikke var no, hva skal jeg si, farge å se blant studentene.

Dette er Emres beskrivelse av hans første dag på PHS. Han gikk inn i en «stor konferansesall» der det var mange personer til stede, men da han så seg rundt ble han overasket. Det slo ham at han var én av veldig få studenter med en annen hudfarge. Hans historie og beskrivelse av å føle seg som en «one percenter», kan minne om Ahmeds (2007, s. 157) beskrivelse av å møte et hav av hvithet. Der personer er én «blant tusen hvite personer» (Hurston, 1928 i Rabelo et al., 2021, s. 1847). Dette reflekteres også i Gabriels historie om hans første dag ved PHS:

Gabriel: Vi var jo 160 studenter. Så da stod vi 160 studenter og hørte på den talen til studielederen. I talen sa [hen]: «Vi er fremtidens politi og vi skal speile samfunnet. Her er det veldig mye mangfold». Og da husker jeg at jeg så meg rundt og bare var sånn: «Hvor faen er det mangfoldet, liksom?» Okey bak meg på motsatt side, 10 rekker der borte, *der* er det en annen fyr som ikke er etnisk norsk, liksom. Da var jeg sånn okey? Mangfold? Sure. [...] Så selv om man bli godt tatt imot, og i realiteten så er det liksom ikke et problem, så føler du at du ikke nødvendigvis hører hjemme da. Når man er minoritet da.

Studielederen kan ha referert til en bred forståelse av mangfold, for eksempel kjønnsbalanse og kulturelt mangfold. Gabriel tolket det som 'synlig mangfold', på samme måte som majoriteten av de andre jeg har intervjuet. Ikke bare studenter, men også PHS vektlegger etniske og religiøse minoriteter i deres mangfoldstrategi (Politidirektoratet, 2022). Selv om det kan være en fare å 'telle kroppene' som Ahmed (Ahmed, 2012, s. 55) påpeker, kan synlig etnisk representasjon være effektivt for at politistudenter med minoritetsbakgrunn ikke skal føle seg alene om å representere det etniske mangfoldet på institusjonen.

Det er interessant å merke seg at synliggjøringen i disse historiene oppleves som negative, i kontrast til historiene om synliggjøring i møte med minoritetsbefolkningen som jeg beskrev i det forrige kapitlet. I historien til Gabriel og Emre oppleves synliggjøringen som negativ innad institusjonen ettersom de blir bevisst på at de er én av få, noe som virker til å utfordre hvorvidt de tilhører politifelleskapet. Dette kan tolkes i tråd med hvordan Puwar (2004) beskriver 'hypersynlighet' som noe ubehagelig fordi personer skiller seg ut fra majoriteten ved institusjonen. Dette indikerer at opplevelsen av å bli hypersynlig er kontekstavhengig. Den avhenger av hvem som synliggjør en og hvor det blir gjort.

Emre og Gabriels opplevelse av det første møtet med PHS og politiet kan tolkes som en kritisk hendelse. Mette Andersson (2012, s. 218) argumenterer for at en kritisk hendelse bidrar til dannelsen av skillelinjer som medfører mindre eller større brudd for en fellesskapsfølelse. I dette tilfelle ble det etablert et skille under åpningsseremonien som bevisstgjorde deltakerne på deres synlige minoritetsbakgrunn. Det ble en skarp symbolsk grense mellom studentene på grunn av ytre identitetsmarkører. Til tross for at begge er mannlige studenter, ble hudfarge av betydning for tilhørighet ved PHS fordi de ikke kan forsvinne i rommet, slik som hvite majoritetsstudenter.

På åpningsseremonien ble deltakerne møtt med et hav av hvithet – hvite kroppene var stilt opp på rekke og rad. Det som skiller Emres og Gabriels historie, er sistnevntes opplevelse av at dette havet ikke ble anerkjent av de andre. For eksempel presenterte studieleder skolen som en mangfoldig institusjon som speiler befolkningen i samfunnet. Deres synlige minoritetsbakgrunn gjør at Gabriel og Emre til en viss grad opplever å være 'malplassert' på PHS ved å føle seg som «one percenter» og «ikke nødvendigvis høre hjemme». Ved å oppleve at de skiller seg ut, bekrefter det også hvitheten i rommet (Ahmed, 2012, s. 41), hvor de ikke har mulighet til å bevege seg usynlig.

Opplevelsen av at 'hvitheten' eller det manglende mangfoldet, reflekteres også i Mariams historie om hennes første dag på PHS. Selv om hun passerer som hvit, opplever hun å ikke kunne forsvinne i rommet:

Mariam: Da vi ankom åpningsseminaret på skolen, så var det noe sånn: «Jaa, vi prøver å rekruttere flere med minoritetsbakgrunn». Og jeg bare sånn: «Here I am!». Jeg er her, bare lær meg masse, så kan dere bruke meg så mye dere vil (ler). [...]. Og de bare: «Vi vil ha, vi ønsker folk med masse ulike erfaringer, folk i alle aldre, folk som kan språk». Og jeg tenkte bare, yes, da de sa det og, ikke sant. Fader *da*, da følte jeg meg skikkelig – De vil ha meg, ikke sant. Også plutselig, sakte, men sikkert, så bare siger det ut. Fordi du ikke passer inn med resten, liksom. Du blir liksom den svarte sauene i gjengen med hvite ... Det er litt sånn det føles ut. [...] selv om jeg ikke er svart engang, men det er sånn. [...] Det var en gang jeg tok opp noe og spurte liksom hvorfor det er så mye snakk om Vesten og hva som skjer i Vestlige land, men med en gang det er snakk om noen som ikke ligner på oss så snakkes det ikke om det? Også ble læreren selvfølgelig satt ut. Den dagen prega meg skikkelig fordi jeg følte meg svikta av PHS. Det ble ikke en diskusjon engang. Og da tenkte jeg sånn fader, nå var jeg alene *igjen*. Nå så jeg kanskje litt rar ut som tok det opp [...] Da følte jeg liksom at min mening og kunnskap ikke hadde noe betydning. Når jeg først kommer og sier noe som jeg har kunnskap om, så blir det bare feid over. Hvorfor er jeg her da?

Der Gabriel og Emre virker til å oppleve det manglende mangfoldet ved seremonien som noe negativt, opplevde Mariam det som delvis positivt fordi det eksplisitt ble uttrykt at de ønsket mer mangfold. Det var et behov for henne på grunn av kunnskapen hun hadde. Samtidig ble denne entusiasmen stilnet i løpet av studietiden. Mariam opplevde at kompetansen hennes ikke ble brukt og at det å løfte blikket mot andre deler av verden, ikke ble verdsatt. Spørsmålet hennes førte ikke til noen diskusjoner fordi det bare ble «feid over». Selv om kunnskapen ikke direkte omhandler politiarbeid, belyser det hvordan Mariam opplever at kunnskapen som produseres på PHS i hovedsak handler om Vesten. Derfor fortalte hun også at hun står opp til timene på PHS og etter det drar hun hjem: «Jeg blir ikke igjen der for gøy, da drar jeg hjem».

Opplevelsen til Mariam, reflekterer tidligere forskning som argumenterer for at hvithet handler om noe mer enn hvit hudfarge (Garner, 2014; Puwar, 2004; Vassenden & Andersson, 2011). Det interessante ved det hun forteller er at hun føler et brudd med normen ved institusjonen, til tross for at hun «ikke er svart engang». Dette kan tolkes som generell annerledeshet. Selv om Mariam passerer som hvit på grunn av hudfarge, så er det den kulturelle, religiøse og etniske forskjellen hun opplever som gjør at hun føler at hun ikke passer inn med sine etniske norske medstudenter.

Mariam virker til å oppleve at mye av undervisningen på PHS handler om den hvite Vestlige verden, og i mindre grad de som ikke «ligner» på den norske majoriteten. Dermed er ikke denne opplevelsen forbundet med at hun føler seg kroppslig malplassert, men heller kulturelt malplassert fordi hun er den eneste som påpeker det Vestlige fokuset ved institusjonen.

Det at noen minoritetsstudenter opplever å skille seg ut, og andre ikke, kan delvis forklares med hvordan de har vokst opp. Dersom politistudenter med minoritetsbakgrunn har gått i skoleklasser med variert etnisk mangfold, kan det oppleves som overaskende at det på PHS er svært få med etnisk minoritetsbakgrunn. I historien til Ajda som har synlig minoritetsbakgrunn, fortalte hun om overgangen fra å studere et sted hvor det var etnisk mangfold, til et sted hvor majoriteten var etnisk norske:

Ajda: Fordi jeg hele tiden har gått på eller gått i klasse med folk som er flerkulturelle da, så når jeg på en måte kom til et sted hvor alle var hvite. Alle var etniske norske så og si. Så blir det litt sånn ‘åj shit’. Er det her egentlig riktig plass for meg?

Sitatet viser hvordan Ajda, i likhet med Gabriel, ikke føler at hun passer helt inn på PHS på grunn av hennes synlige minoritetsbakgrunn. Fordi Ajda har erfaring med å gå på en skole hvor flere har flerkulturell bakgrunn, begynner hun å tvile på hvorvidt valget av utdanningen var riktig ettersom hun er en av svært få som ikke er hvit eller etnisk norsk. Dette kan ses i lys av metaforen ‘fisk i vann’. Fordi hun er vant med å være i miljøer der det er flere personer med synlig minoritetsbakgrunn, opplever hun å ikke føle seg hjemme på PHS. Derfor legger hun også merke til hvitheten som eksisterer på institusjonen. Det å skille seg ut, og ikke oppleve å høre til kan forstås i lys av Bourdieu sitt begrep om ‘habitus misforhold’, fordi institusjonen ikke oppleves som kjent (Bourdieu 1977 i Puwar, 2004, s. 127).

Det var likevel ikke alle som opplevde å møte et ‘hvitt rom’ første dag på PHS. Namir, som også har synlig minoritetsbakgrunn, fortalte hvordan han ble begeistret over hvor forskjellige studentene var. Før han begynte på PHS hadde han et inntrykk om at det skulle være mange personer som var ‘typiske’ politistudenter:

Namir: Jeg ble positiv overaska. Jeg hadde en forventning om at jeg skulle havne i en klasse med 20 gutter og jenter som hadde kommet rett ut av forsvaret, var hardbarka og bare gikk med turbukse. Det var ikke det jeg møtte i det hele tatt. Det var en mix av folk og personligheter. Det var jo det mangfoldet jeg håpet på. Noen homofile og bifile, noen hadde røtter fra [andre land]. Vi hadde mange fine samtaler om å vokse opp og diskusjoner om at

man følte seg norsk selv om man ikke ser norsk ut. Hvordan man blir møtt på et lite sted og sånne ting.

Det var flere informanter som fortalte en lignende historie som Namir. I stedet for å bli påminnet om at han skiller seg ut på grunn av ytre trekk, ble Namir overrasket over at det var en mangfoldig gruppe mennesker blant medstudentene. Han fortalte hvordan opplevelsen av å vokse opp på et lite sted som etnisk minoritet og homofil, førte til at han gledet seg til å flytte til en større by hvor han kunne møte mennesker med ulik bakgrunn og kjønnsidentitet. Jeg tolker dette som at han så frem til å oppleve mangfold og at variasjonen av mennesker på PHS var det mangfoldet Namir håpet på å møte, sammenlignet med hjemstedet.

Dersom politistudenter med minoritetsbakgrunn er kjent med å være en av svært få som har en annen etnisk bakgrunn, så blir ikke overgangen til PHS like overraskende. Tidligere forskning viser at afroamerikanske studenter i USA, som har vokst opp i hovedsakelig hvite miljøer, klarer seg bedre på hvite utdanningsinstitusjoner enn gruppen som vokst opp i segregerte svarte miljøer (Woldoff et al., 2011). Politistudenter med minoritetsbakgrunn som har vokst opp i hovedsakelig hvite miljøer og alltid opplevd å være «one percenter» virker ikke etter min tolkning til å bli like overrasket over å møte det hvite havet på PHS. Politistudentene har tilpasset seg omgivelsene fra de var små og lært hvordan man skal være 'fisk' i det hvite havet.

Disse historiene impliserer hvordan en seremoni som skal skape tilhørighet, ender opp med å gjøre det motsatte for noen politistudenter med minoritetsbakgrunn. Dette kommer frem i at deltakerne stiller seg spørsmål om hvorvidt de hører 'hjemme' i institusjonen. De blir oppmerksomme på at de ikke ser ut som majoritetsstudentene som er etnisk norske, og kan oppleve å føle seg 'malplassert'. Denne følelsen kan imidlertid også komme frem dersom politistudenter med minoritetsbakgrunn opplever at deres kompetanse ikke bli verdsatt når de uttrykker den til tross for at institusjonen forteller at dette er ønskelig. Likevel avhenger disse erfaringene også av hvordan man har vokst opp, og i hvilken grad slike opplevelser kan oppfattes som overraskende eller ikke.

Det legitime språket

Språklig og kulturell kompetanse er ettertraktet i politiet. Dette innebærer språkferdigheten i tillegg til norsk og engelsk, 'brutt norsk' og forståelse av kulturelle skrift og koder. 'Brutt norsk' refererer til det å snakke med aksent eller grammatisk feilkonstruerte setninger slik som gebrokkent norsk (Leirvik, 2022, s. 11). Jeg forstår dette også som «slang» og "kebabnorsk", som er nødvendig for

å forstå kulturelle skrift- og kodesystemer (Bjørkelo et al., 2021; Leirvik, 2022). Denne type kompetanse blir ansett som viktig for å skape og opprettholde en god relasjon til lokalmiljøene hvor en stor del av politiets arbeid foregår (Egge et al., 2008, s. 83). Likevel kom det frem språklige adferdsregler i mitt materiale. Når politiuniformen bæres, er det forventninger om å prate «ordentlig norsk». Til tross for at språk er tvetydig grense fordi personer kan tilpasse seg og lære språk, kan det også bidra til fremmedgjøring da det skaper et skille mellom personer.

Ajda som er i tidlig 20-årene fortalte hvordan hun opplever et rolleskifte ved å ha på uniformen. Dette var fordi hun måtte «legge om» på språket sitt etter at lærere på PHS og praksisansvarlige fortalte studenter viktigheten av å prate «ordentlig norsk» i politiuniformen:

Ajda: I B2 [andre studieåret], så ble det tatt opp det med å snakke kebabnorsk. Jeg husker at læreren og praksisansvarlig sa til oss at når du går med uniformen, så skal du snakke ordentlig norsk. Du skal ikke snakke slang, du skal ikke snakke kebabnorsk, språket ditt skal være ordentlig. Så da var jeg ja, da ble det sånn da (ler). Når du sier det. Jeg var veldig obs på det når jeg gikk i B2, at jeg ikke skulle snakke så mye kebabnorsk. Ikke at jeg snakker så mye kebabnorsk, men jeg legger om en del. Med det å på en måte si kjødd, kjødder, og ass og sånn. Det gjorde jeg ikke når jeg gikk med uniformen da (fniser). Fordi det er visse forventninger til deg som politi, og samfunnet har det også.

Hun opplever et rolleskifte fordi språket må legges om. I praksisperioden fortalte lærere og praksisansvarlige at studentene må prate «ordentlig norsk» i politiuniformen og at de ikke kunne prate «kebabnorsk». Dette forstås både som en forventning fra institusjonen, men også samfunnet. 'Kebabnorsk'⁴ blir ikke ansett som forenelig med hvordan politiet skal prate med befolkningen. I stedet for å utvide den etablerte grensen for hva som er lov og ikke, tilpasser hun seg forventningene ved å «legge om». Ved at institusjonen forventer at det prates «ordentlig», noe den hvite majoriteten definerer, kan man argumentere for at hvitheten opprettholdes (Ahmed, 2012, s. 41). Fordi majoriteten på personer på PHS er hvite og de som er i posisjon til å bestemme hva som anses som 'ordentlig' og 'ikke ordentlig' også er det, er dette med å påvirke forventningen om språkbruk til politistudentene. Disse forventningene om hva som er riktig, kan dermed tolkes som en symbolsk grensedragnin ettersom det er majoriteten på PHS som har maktposisjonen til å bestemme hvor grensen til 'ordentlig norsk' befinner seg.

⁴ Norsk multietnolekt med innslag av låneord fra mange ulike språk (Kvittingen, 2018)

Prosesser for inkludering og eksklusjon er ofte ekstremt subtile, og involverer uformelle atferdsregler som sjelden blir eksplisitt diskutert eller nevnt (Puwar, 2004, s. 109). Ved å «legge om» og følge de språklige atferdsreglene blir politistudenter ikke ansett som annerledes (Ahmed, 2014, s. 41; Mathisen, 2020, s. 133). Fordi Ajda er ung politistudent kan det også argumenteres for at hun ikke ønsker å utfordre den etablerte taleformen, fordi institusjonen anser «ordentlig norsk» som et viktig element for å bli tatt på alvor som politi.

Denne tendensen til at personer i utdanningsinstitusjoner legger føringer på språkbruk, finner også Tina Mathisen (2020) i sin studie av lærere. Forventningene om at politistudenter ikke skal snakke kebabnorsk, kan sees i sammenheng med tolkningen til Mathisen (2020, s. 135), om at det er en form for disiplinering hvor grupper skal tilpasse seg en hvithet knyttet til det «rene norske språket». Denne normen kan igjen ses i sammenheng med det 'legitime språket' hvor språk som går imot det ordentlig norske kan anses som en trussel mot majoritetsspråket. Nasjonalspråket, og da «ordentlig norsk», anses å være den eneste måten å snakke på, mens slang og regionale taleformer blir sett på som mindreverdige vulgariteter (Puwar, 2004, s. 111). Likevel var det deltakere som så viktigheten av å heller tilpasse språket etter hvem de snakker til.

Det er likevel andre politistudenter som valgte å bryte med de språklige adferdsreglene og forskyve de symbolske grensene på hva som er legitimt å prate som politibetjent. Avsha er ferdigutdannet og har jobbet ved ulike politienheter i løpet av årene. Da jeg tok opp temaet om mangold i politiet fortalte Avsha hvordan han legger om språket i møte med ungdom. Istedenfor å legge om til «ordentlig norsk», legger han om til «kebabnorsk»:

Avsha: Jeg liker å bruke meg selv når jeg jobber i politiet. Du har for eksempel kebabnorsk. Da liker jeg å prate litt sånn. Det gjør en forskjell mellom å gå til en ungdom og si sånn: «Ja, hvor skal dere», eller gå bort til ungdommen å si: «Hva skjer a gutta? Alt bra? Hvor skal dere? Blir det FIFA i kveld eller». Og da gir [ungdommen] deg respekten med en gang fordi du går ned på deres nivå, ikke sant. Fordi jeg vet at mange av de ungdommene digger jo FIFA, de spiller mye det, de er ute og henger, skal kanskje kjøpe seg en kebab, pizza et eller annet. Så med den inngangen der, så føler jeg at jeg får litt mer innpass.

Avsha forteller senere under intervjuet at hans oppvekst har gitt ham innsikt i hvor viktig det er å gå ned til «deres nivå». Der han vokste opp patroljerte politiet svært mye fordi det var noe gjengkriminalitet i området. Politiet møtte ungdommene med en «streng» tilnærming, i kontrast til de kriminelle gjengene som spanderte pizza på ungdommen. Sistnevnte fikk dermed en bedre

tone med dem. Dermed ble politiet sett på som skurker og «rasister», mens gjengene ble ansett som helter og «kule», fordi de møtte guttene på deres nivå.

Denne erfaringen ser Avsha på som en fordel i politiyrket fordi han forstår hvorfor ungdommer kan oppleve politiet som strenge autoritetspersoner. Ved å prate på en avslappet måte – snakke om deres interesser og på deres ‘språk’ – unngår han å bli ansett som streng. Det at han kan bruke sin taleform i møte med ungdom gjør dem mindre skeptiske til Avsha. Ungdommen lukker seg ikke for Avsha som politimann fordi han ikke fremstår «streng» slik som «etnisk norske» politibetjenter, ifølge ham selv og ungdommene han møter.

Til tross for at Avsha opplever denne kompetansen som verdifull, fordi det skaper tillit i lokale miljøer, forteller han også at det er «forskjellige meninger i politiet» om hvordan de skal tilnærme seg ungdommen:

Avsha: Der er det litt av utfordringen, ja. Så er det litt forskjellige meninger i politier. Jeg mener at man skal gå ned på det nivået, og møte disse ungdommene, og være litt kul. «Hva skjer a gutta, hvem er det som spiller FIFA?» Så kan vi stå å prate om FIFA. «Du er flink i FIFA slo du han, du må bli bedre bror, du må ikke la han slå deg» (ler). Og det digger de og da skaper vi god stemning. Men det er jo ikke ... alle som synes det er ålreit.

Avsha opplever ikke alltid at hans kompetanse blir anerkjent som en ressurs i etaten, fordi han forteller om «utfordringer» med det. Dette til tross for at politiet aktivt uttaler at de ønsker å rekruttere studenter med et mangfold av erfaringer og språkkunnskaper. Kollegaene hans er ikke alltid enige i hans tilnærming til ungdommen, og dette skaper «irritasjonsmomenter». Avsha fortalte at den uenigheten omhandler situasjoner der han sier til kollegaene at det ikke er nødvendig å tilnærme seg ungdommen på en streng måte, men dersom Avsha sier ifra har han «på en måte driti kollegaen litt ut». Dette kan tolkes som at majoritetskollegaene ønsker å bli respektert, men at de utelukkende knytter dette til å være streng og snakke med ‘fornuftens stemme’. Folk er mer tilbøyelige til å bli hørt dersom det prates på et hegemonisk språk med legitime toner, syntaks og former, fordi dette anses å være fornuftens stemme (Bourdieu, 1991; Puwar, 2004, s. 111).

Det kan argumenteres for at det er et narrativ om et profesjonelt språk som eksisterer i andre jobbsammenhenger utover politietaten, der «kebabnorsk» ikke er forenelig med yrket. Ens legitime tilhørighet til yrket kan bli utfordret hvis man ikke snakker på det ‘hegemoniske språket’. Det at

politiet også skal være lik i møte med befolkningen og dermed nøytrale, kan også være med på å forstå institusjonens tanker bak det å begrense ‘kebabnorsk’.

Språk er imidlertid kontekstavhengig fordi menneskers språklige samhandling er påvirket av hvem personen snakker med, og i hvilken setting. Enkelt personer modifierer implisitt språket ut i fra hvem som er mottaker (Bourdieu, 1991). Språk kan dermed bli en markør for hvorvidt man prater ‘ordentlig’ med tanke på hvem som er mottaker. Når det oppstår alvorlige situasjoner forventes det at politiet opptrer strengt, men hvis politiet kun skal ha en uformell samtale, er ikke slik autoritet nødvendig. Emre forklarer hvordan han tilpasser seg i møte med befolkningen:

Emre: Jeg prøver å la personligheten min og bakgrunnen min skinne igjennom uniformen. Så jeg tilpasser meg folk jeg prater med. Hvis jeg møter en kar på 50 så er det «hei», hvis det er en ungdom så sier jeg «hva skjer a». Også ville jeg ikke spurt en mann på 50 hvilket område er du fra, ingen relevans, mens gutta er det sånn «åja hvilket område er du fra». [...]. La folk se hvem som er bak uniformen og da. Ja jeg styres av regler, instruksjoner og lover og sånn. Det setter ikke en stopper for at jeg er ikke en robot da, hvis jeg kan si det sånn. Vi er jo alle mennesker under uniformen og med meg da, med min bakgrunn, så vil jeg jo vise fram hvem jeg er.

Emre ønsker å være fleksibel, til tross for at han «styres av regler, instruksjoner og lover». Han tilpasser taleformen avhengig av om han snakker med en «kar på 50» eller «gutta». Han er bevisst på at han ikke kan prate på samme måte med alle han møter. Selv om politistudentene må følge regler, anser Emre det som viktig å vise hvem han er som politibetjent i møte med publikum. Det kan argumenteres for at Emre tilpasser språket som anses som ‘ordentlig’ til personene han møter. I stedet for å tilpasse seg institusjonens normer og forventninger om å bruke et bestemt språk, tilpasser han seg menneskene i samfunnet, for å gjøre publikum mer komfortable og tryggere i møte med politiet. Dette kan forstås som at Emre ønsker å skape tillit, men også å bli hørt og forstått av personene han prater med.

Det er imidlertid ikke alle som tilpasser seg publikum. Ajda fortalte hvordan en politibetjent i praksis hadde reagert negativt da en ungdom hadde kalt ham «bror»:

Ajda: Så det at ungdommen kaller meg søster liksom, det er greit fordi hva ellers skal han kalle meg. Polititjenesteperson? Det blir liksom for dumt da, tenker jeg. Det er sånne små ting som jeg på en måte ikke reagerer på, men som jeg vet at veiledere og kollegaer som på en måte vil vise at de er politi, hadde reagert på. Jeg husker i hvertfall han ene var, han ene sa bror, eller sånn ‘bror politi kom’ et eller annet. Og da sa jo kollegaen min: «ikke kall

meg bror, jeg er ikke broren din». Men [ungdommen] gjør jo ikke det for å være slem, han gjør jo det fordi det er sånn han kommuniserer. Så det husker jeg at jeg ble litt sånn, hehe okey. [...] Jeg hadde heller landa på nivået deres og møtt dem med en chill vibe og ikke vært veldig autoritær. Jeg vet jo at gutta reagerer på det.

Sitatet over viser hvordan hun, i likhet med Emre og Avsha, besitter en kulturkompetanse andre politibetjenter mangler. Det at politibetjenten reagerer med å si ifra på en streng måte om at han ikke ønsker å bli kalt «bror», viser ifølge Ajda en manglende kulturkompetanse og situasjonsforståelse. Ajda derimot, forstår ungdommen, deres språk og kulturelle koder, og er dermed klar over at det å bli kalt «bror» ikke er for å nedverdige dem. Det at hun reagerte med «okey» tolker jeg videre som at hun ikke opplevde at det var rom for å forklare politibetjenten hva ungdommen mente. Jeg argumenterer for dette, ettersom hun, som ung kvinnelig politibetjent med minoritetsbakgrunn, kan oppleve det som spesielt utfordrende å dele kunnskap. Dette gjelder spesielt hvis man opplever at den andre parten ikke er mottagelig for å lære.

Institusjonen gir uttrykk for at språklig og kulturell kompetanse som inkluderer "brutt norsk", som jeg tolker som slang og "kebabnorsk" er ønskelig for å forstå kulturelle skrift- og kodesystemer (Bjørkelo et al., 2021; Leirvik, 2022). Historiene til deltakerne viser imidlertid at "brutt norsk" ikke oppleves som ønsket i politiet, men at de heller ønsker 'ordentlig norsk'. Institusjonen fremmer mangfold og ønsker å ha en variasjon av språk- og kulturell kompetanse, men studenter med denne spesifikke kompetansen blir fortalt at de ikke bør bruke den. Det er interessant å merke seg at deltakerne opplever at institusjonen i liten grad formidler at studentene kan anvende skjønn og vurdere de ulike situasjonene.

Det å formidle at man må prate 'ordentlig norsk' kan tolkes som en moralsk og symbolsk grensedragningsgrense. Grensene er knyttet til hva som er tillat og ikke-tillat i form av språk, blir hovedsakelig dratt av personer i maktposisjoner. Ettersom etniske nordmenn besitter flest slike maktposisjoner, bidrar de sterkt til å forme de symbolske grensene for hva som er akseptert og ikke-akseptert. I dette tilfellet hvordan man skal prate i politiuniformen. Slike symbolske grenser rundt språk kan føre til fremmedgjøring ved å være usikker på hvorvidt ens språklige- og kulturelle kompetanse er nyttig. Grensene er imidlertid ikke faste, og kan forvandles. Eksempelvis vurderer Emre og Avsha hvordan de skal tilnærme seg befolkningen ut ifra hvem de prater med. Dersom institusjonen anerkjenner og stoler på offiserenes og studentenes vurderingsevner når det gjelder

å tilpasse seg språklig, avhengig av hvem de møter, vil grensene blir mindre tydelige. Dette er fordi det blir legitimt å prate på den ene og den andre måten i politiuniformen.

Betydningen av hudfarge

Flertallet av informantene fortalte at de aldri hadde opplevd noen ubehagelige spørsmål eller kommentarer på grunn av deres bakgrunn på institusjonen, og la til at det er et godt studentmiljø. Likevel viser materialet historier om opplevelser med fremmedgjøring i forhold til språk, men også hudfarge. Disse historiene kan bidra med å eksemplifisere hvorfor Mariam etter hvert mistet tiltro til at PHS var et sted som ettersøkte mangfold. Historier, erfaringer og opplevelser til politipersoner med synlig minoritetsbakgrunn som forteller om fremmedgjøring innad institusjonen, er det lite av i det offentlige.

Da jeg spurte Gabriel om han hadde opplevd noen ubehagelige hendelser knyttet til sin minoritetsbakgrunn, fortalte han først usikkert at han «egentlig ikke» har opplevd det, men at han har hatt noen «opplevelser». Da jeg spurte om han kunne utdype, fortalte han om en hendelse som ikke var direkte tilknyttet PHS, men en annen arena:

Gabriel: På en fest satt jeg med masse politifolk som var utdanna og folk er jo litt berusa. Jeg setter meg ned og det første temaet som blir tatt opp er hvorfor man ikke kan si [N-ordet] lenger. Også er spørsmålet liksom retta mot meg. Bare sånn: «Hvorfor kan man ikke si? For 10 år siden så var det sånn på samband at man kunne si ‘jo han [N-ordet] som løp der’, eller man bruke det på en beskrivende måte da». Jeg bare tenkte sånn: Hva faen er det egentlig som skjer her nå? Også ser jeg rundt og ser at andre også reagerer på det som blir sagt, men at det er ingen som tar tak i det på en måte. Men aldri med, aldri skjedd med studenter eller med de jeg jobber med eller noe sånt da. Men det eksisterer der ute, ja. Altså min opplevelse i den situasjonen var jo ikke det at den personen var en rasist eller noe sånt, men det var mer sånn oppriktig nysgjerrighet på hva jeg mente om det liksom. Likevel, det var bare sånn vi er i [år] liksom, hva faen? [...] Det var ikke noe angrep mot meg. Det var liksom et sånt spørsmål på en måte. Det var litt rart.

I denne historien, ble Gabriel, som har synlig minoritetsbakgrunn, spurt om han kunne forklare hvorfor man ikke bruker N-ordet lenger. Slike diskusjoner om hvorvidt N-ordet er et verdinøytralt ord har også foregått i media (Vold, 2007). Selv om Gabriel ikke opplevde det som rasisme eller et «angrep» mot ham, ble han forundret over at man fortsatt diskuterer dette. På grunn av hans synlige minoritetsbakgrunn, ble det brukt eksempler på hvordan man tidligere pratet om synlige minoriteter i politiet, og at det før var en ‘vanlig’ betegnelse med N-ordet. Det at personen startet

samtalen om dette temaet da Gabriel ankom, og at ingen avbrøt vedkommende, ble en grense dratt mellom Gabriel og 'de andre' politipersonene. Han ble med andre ord posisjonert på innsiden av politiet, men også utenfor (Peterson & Uhnnoo, 2012).

Der Gabriel opplevde å bli synliggjort ved at personen som ville diskutere N-spørsmålet, henvendte seg direkte til han som har synlig minoritetsbakgrunn, erfarte Leo at hans tilhørighet til politiet ble utfordret da han deltok i fadderuka. Leo er i utgangspunktet ikke interessert i fest. En bekjent overtalte ham imidlertid til å delta slik at Leo kunne møte medstudentene. På første dag i fadderuka ble han utsatt for eksplisitt fremmedgjøring og rasisme. Leos tilhørighet til politiet ble utfordret, på grunn av hans synlige minoritetsbakgrunn:

Leo: Så den ENE gangen jeg ble med de folka ut, så var det en student som plutselig sneik i køen. Han stelte seg foran meg. Jeg bare unnskyld? Du står plutselig foran meg hva skjer? Han bare snudde seg og sa: «Ja hvem er du mister, hva gjør du egentlig her, DU er ikke politistudent». Og jeg bare lo og svare, jo, jeg er politistudent. Da sa han: «Vis meg kortet ditt da». Og jeg svarte: «Nei, det trenger jeg ikke å vise. Jeg er politistudent». Og han begynte å bli personlig og sa: «Se på deg da, se på ansiktet ditt, se på hodet ditt. Du kan faen meg ikke bli politi». Det er mange politistudenter som står og ser på, men ingen reagerer. De som var i klassen min hadde allerede gått inn da. Så jeg håper og mener at de hadde reagert da. Det var kun en student som kom bort til meg og sa: «Det går bra, bare la han snakke», men ingen sa noe til han. [...].

På den første festen med medstudenter opplevde Leo å bli ekskludert fra 'politifelleskapet' på grunn av hans synlige minoritetsbakgrunn. Den «ene gangen» han ble med på fest så skulle det blir markert med avstand fra de andre politistudenter. Leo ble fremmedgjort i denne situasjonen på bakgrunn av hans synlige minoritetsbakgrunn, ettersom han opplevde at det ble stilt spørsmålsteget knyttet til hans egnethet for å bli politi. På grunn av hans synlige minoritetsbakgrunn ble han tillagt bestemte trekk som devaluerte ham, sammenlignet med andre politistudenter uten minoritetsbakgrunn (Andersson, 2022). I denne situasjonen ble Leo stående alene fordi ingen reagerte på oppførselen til medstudenten og dermed ble en tydelig grense dratt mellom 'oss' og 'dem', blant studentene.

Det å ikke skille seg ut og være «usynlig» er et privilegiet som ikke er tilgjengelig for ikke-hvite kroppar da de er godt synlige (Puwar, 2004, s. 58). Politistudenter med synlig minoritetsbakgrunn kan ikke forsvinne i havet av hvithet, og kan ikke bevege seg usynlig, ettersom deres tilstedeværelse blir lagt merke til, og i noen kontekster kommentert og utfordret. Til tross for at

hvithet ofte er skjult, så impliserer historier hvor hudfarge blir synliggjort og hvordan slik skarp symbolsk grense er vanskelig å krysse. Fordi de ikke kan bevege seg ubemerket i rommet, blir grensen mellom den forventende politistudenten på institusjonen, og 'inntrengeren' tydelig for både majoriteten og synlige minoriteter (Alba, 2005; Puwar, 2004).

Gabriels og Leos opplevelser kan i lys av litteraturen, beskrives som mikroangrep. Mikroangrep er tydelige former for ydmykelse, som for eksempel å bruke N-ordet eller snakke nedsettende om 'innvandrere' i deres nærvær (Andersson, 2022, s. 132). Slike dagligdage kommunikasjonspraksiser kan tolkes som harmløse fordi personer kun er 'nysgjerrige' eller 'fulle', men de kan også anses som problematiske da det kan bli den kulturelle normen. Det er fordi det tillates å skje innenfor overveide hvite organisasjonsinstitusjoner der majoritetsbefolkningen bestemmer hva som er greit og ikke-greit (Pérez, 2022, s. 103). Diskusjoner om N-ordet og kommentarer om utseende, skaper en grense ved at det påpekes at noen ikke er normen og dermed 'annerledes'. Politistudenter med synlig minoritetsbakgrunn 'skiller seg ut' fra politipersoner med minoritetsbakgrunn, og dermed blir det lagt merke til. Det er ikke unaturlig å tenke seg at slike kommentarer og spørsmål ikke hadde blitt stilt dersom, da i dette tilfellet, Gabriel eller Leo enten passerte som hvite, eller var etnisk norske. Til tross for at disse historiene er noe ulike, så tolker jeg de som et uttrykk for hvordan deltakerne opplevde fremmedgjøring basert på deres synlige minoritetsbakgrunn. Slik sett er de kanskje et eksempel på hvorfor Mariams entusiasme forsvant da hun opplevde at hennes kulturelle kompetanse ikke ble anerkjent av institusjonene.

Da Leo og Gabriel fortalte om disse hendelsene var det viktig for dem å understreke at de ikke ønsket å 'svartmale' politiet. Selv om begge og «mange andre» har hatt lignende opplevelser, så ønsker de ikke å kritisere PHS. Det er enkelthendelser, og individuelle aktører innad institusjonen som har 'dårlige holdninger', ikke institusjonen i sin helhet. Leo presiserte da han snakket om opplevelsene sine, at han ikke er «imot politiet», men imot «ting som skjer i politiet, som ikke burde skje». Det samme fortalte Gabriel, som ønsket å understreke at «det her er ett tilfelle», og ikke beskrivende for politietaten.

På sett og vis kan det også argumenteres for at Gabriel og Leo, må se på slike hendelser på denne måten for å skape en tilhørighet til politiet. Tidligere forskning viser at personer med synlig minoritetsbakgrunn ofte ignorerer eller underdriver opplevelser med rasisme, som et forsøk på å

beskytte seg selv. Dette er fordi det kan ha negative konsekvenser å anklage kollegaer for å være 'smårasistiske' ettersom man risikerer å få rykte på seg som 'hårsår' eller 'lettkrenka' kollega (Orupabo et al., 2002, s. 327). Funnene fra disse studien kan belyse hvorfor Leo og Gabriel forteller om situasjonene på denne måten.

Sitatene viser også til en reell frykt for å misforstå situasjonene og et forsøk på å nøytralisere situasjonen. Det å fornekte 'skaden' fra hendelsen ved å tone ned alvoret kan forstås som en teknikk informantene anvender (Sykes & Matza, 1957, s. 667). Til tross for at informantene opplevde å bli 'fremmedgjort' i disse situasjonene, forsøker de å forklare situasjonen. Leo sa for eksempel at klassen ikke var der, og Gabriel påpekte at folk var beruset.

Historiene til Leo og Gabriel impliserer hvordan politistudenter med minoritetsbakgrunn kan oppleve å bli fremmedgjort på grunn av deres synlige minoritetsbakgrunn. Deres hudfarge blir en synlig forskjellsmarkører de ikke får krysset og usynliggjort seg fordi majoritetsstudenter og kollegaer fremhever dette i ulike kontekster (Alba, 2005). Deres legitime tilhørighet til politiet blir utfordret når det stilles spørsmål til hvorvidt man kan være politistudent med etnisk minoritetsbakgrunn, og ved å stille spørsmål rundt bruken av N-ordet. Slike hendelser kan oppstå når flertallet ikke går imot, og hvor synlige minoriteter blir stående alene i situasjonen. Dette tydeliggjør grensen mellom 'oss og 'dem', fordi politistudenter med synlig minoritetsbakgrunn ikke har mulighet til å bevege seg ubemerket i politifelleskapet.

Religionens uforenelighet med politikulturen

Språk og hudfarge er ikke den eneste dimensjonen i deltakernes fortellinger der de opplever at deres minoritetsbakgrunn blir aktualisert. I motsetning til språk, er det vanskeligere å praktisere to religioner (Alba, 2005, s. 35). Religion skiller seg dermed fra språk ved at sistnevnte kan anses som en mer dynamisk grensedragning, fordi det er mulighet til å 'tilpasse seg' forventningene ved å «legge om» språket, mens religion ikke er det. Selv om Norge oppfattes som et sekulært samfunn, har kristendommen påvirket skikker og vaner som er en del av den norske kulturen, og har dermed blitt 'typiske' norske verdier. Alkohol og festing oppleves som typiske norske verdier og fungerer som et 'integreringslim' som gir innpass til majoritetsmiljøet (Bojovic et al., 2022, s. 199). Dette har derfor avgjørende betydning for unge politistudenters mulighet for tilhørighet til majoritetskulturen, og dermed politikulturen.

I datamaterialet mitt, ble det også tydelig at religion – uttrykt gjennom at deltakerne ikke drakk alkohol - var noe som aktualiserte deres minoritetsbakgrunn. PHS legger ikke føringer om at studentene skal drikke alkohol, eller delta på fest. Likevel er det tydelig i lys av historiene til informantene, at det å delta i festkulturen var et viktig element for å skape tilhørighet. Flere opplevde ‘indirekte drikkepress’ ved PHS. Ajda, som egentlig drikker alkohol, fortalte denne historien om drikkepress:

Ajda: Jeg vil si at det er en drikke-kultur. For eksempel under fadderuka. De sier jo at det ikke er drikkepress, men det er et drikkepress. Det er et indirekte drikkepress. Jeg husker bare en gang jeg var på klassefest, så drakk jeg ikke fordi jeg skulle kjøre bil. Og da var det sånn: «ah, hvorfor drikker du ikke?». Jeg måtte hele tiden begrunne hvorfor jeg ikke skulle drikke. Så det er en drikkekultur og festkultur da [...]. Hadde samfunnet visst hva vi drev med så hadde det ikke vært, det hadde ikke vært noe morsomt. Ja

Ajdas historie eksemplifiserer flere av de andre deltakernes erfaringer, med at det er et indirekte drikkepress ved PHS. Dette er ikke overraskende, da tidligere forskning har vist at alkohol er en sentral del av norsk studentkultur (Fjær et al., 2016; Fjær & Pedersen, 2015). Politistudenter som avstår fra å drikke alkohol, bryter med forventninger om hvordan man skal praktisere studielivet. Det faktum at alkohol fungerer som et sosialt middel ved PHS er dermed ikke noe særskilt. Til tross for at alle kan oppleve drikkepress uavhengig av religion, så kan det likevel oppleves som en særlig ulempe å være minoritet og ikke drikke, da det kan forsterke følelsen av ‘annerledeshet’. Deltakernes historier kan dermed gi innsikt i hvordan det å ikke drikke alkohol kan utfordre disse studentenes tilhørighet til institusjonen.

Leo, som avstår fra alkohol, fortalte hvordan han prøvde å motivere medstudenter til å være med på kino, middag eller trening for å bygge en relasjon med dem. Han opplevde imidlertid lite respons. Dermed ble det vanskelig å «skape en relasjon», når han selv ikke drakk:

Leo: Det gjør det veldig vanskelig da, at man ikke kan skape en relasjon uten at alkohol er inne i bildet. Så det er liksom, enten det, eller ikke. Enten bygger man relasjoner basert på festing og drikking. Slik viser du at du er en del av ‘oss’. Eller så er du ikke det [...]. Selv om [medstudenter] sier: «Jammen det går bra, du trenger ikke å drikke», men hva skal jeg gjøre da? [...]. Skal jeg bare sitte der og se på deg da? Det går ikke. Så da må jeg velge å ikke være der, og da har du ikke sett meg der, og da er jeg plutselig merkelig eller rar. «Hvorfor er han ikke her?».

Leo opplever at det ikke er noen annen måte å bli kjent med medstudentene på og bli en del av

felleskapet, uten å konsumere alkohol. Det blir et valg mellom å drikke og feste med medstudentene og 'være enig' med dem, eller falle utenfor og indirekte bli ekskludert. Siden han ikke drikker alkohol og drar på fester, blir han sett på som «merkelig» og «rar».

Mariams fortelling, speiler Leos. Hun drikker heller ikke alkohol og ønsker ikke å være på steder der alkohol konsumeres. Dette har gjort det vanskelig for henne å bygge relasjoner. Hvordan mandager på PHS oppleves for henne etter en stor fest i helgen, fortalte hun slik:

Mariam: For jeg er jo den eneste i klassen som ikke drikker. Så da føler jeg sånn.. Du får en liten klump i magen. Fordi når du møter opp, så er det sånn, si hvis det er mandag etter helgen. Også vet du at de har masse å snakke om, også kommer du da, og du var ikke der engang. Også føler du når du går inn i klasserommet, så alle øynene de bare ser på deg. Så jeg blir litt sånn, jeg føler de ser på meg litt sånn stakkarslig. At de er litt sånn: «ah, stakkars hun». Ja ...

Mariam forteller hvordan hun får en klump i magen, når hun hører medstudentene snakke om helgen. Denne 'klumpen' antyder at hun opplever det som å bli indirekte ekskludert fra det sosiale felleskapet. Hun forteller hvordan hun ikke føler seg «hjemme der» fordi hun ikke ønsker å delta på de fleste sosiale arrangementene. Det å ikke drikke alkohol gjør at studenter kan føle seg utilpass og lite inkludert i studentmiljøet.

Det var ikke kun å avstå fra alkohol som signaliserte 'annerledeshet'. Leo fortalte hvordan han eksplisitt ble konfrontert med at religiøse praksiser innad Islam ikke hører hjemme i politiet:

Leo: [En politibetjent fra praksisperioden] spurte sånn: «Jaa du vet at hvis du skal faste så er det veldig vanskelig å være politi. Hvordan har du tenkt å være politi og faste, da er du jo sulten? Ikke sant, når man er sulten så er det slik at du ikke tenker, du kan ikke vurdere». Da var det veldig vanskelig for meg å være stille. Så jeg nevnte andre land som har systemer som fungerer. Så sa han: «Nei, det kan ikke stemme». Da brukte jeg de eksemplene, India, Pakistan, hvor muslimer er politi, og faster, og forholdene er enda vanskeligere enn i Norge [på grunn av varmen]. Så var han sånn: «neii, ja, hmm, jeg vet ikke, men jeg må være uenig her». Så sa jeg: «Ja, jeg respekterer at vi er uenig, men jeg er muslim. Jeg faster, og jeg vet at jeg kan faste, det har ikke påvirket meg som politistudent eller politi i praksis. Så spurte [politibetjenten]: «Jammen, er det slik at du ikke kan drikke vann?». Det er sånne typer ting som kommer hele tiden. Bare les om det [på nett] i stedet for å sette meg i situasjoner hvor jeg må forsvare meg hele tiden, liksom.

Historien til Leo antyder at kollegaen anser Islam som uforenelig med politikulturen. Leos erfaringer viser hvordan politibetjenten eksplisitt utfordrer Leos mulighet til å gjennomføre jobben

som politibetjent når han er praktiserende muslim. Med andre ord utfordrer han Leos tilhørighet til institusjonen, ved å antyde at Islam ikke er forenelig med polityrket. Basert på religiøse praksiser, trekkes det en symbolsk grense for hvem som anses som en god politiperson. 'Tause krav' kan fungere som reelle prinsipper for seleksjon eller eksklusjon uten at de noen gang blir formelt uttalt (Bourdieu, 1984, s. 102; Puwar, 2004, s. 109).

De uformelle atferdsreglene som for eksempel forventningen om å drikke alkohol, blir sjelden eksplisitt diskutert (Puwar, 2004). Det er derfor viktig å være oppmerksom på slike uformelle regler, og hvordan atferdsregler kan påvirke inkludering av ulike individer i en gruppe. Alkohol kan oppleves som en betingelse for å bli en del av majoritetsfelleskapet, slik som også Bojovic (2022) fant i sine studier blant unge voksne med minoritetsbakgrunn i Norge. Fordi det er få studenter på institusjonen som avstår fra alkohol, som Mariam og Leo, kan disse bli stemplet som «merkelige» og «rare». Personer som skiller seg ut fra de opprinnelige atferdsnormene blir svært synlige. Da kan det oppleves som at man er 'hypersynlig', slik som Mariam fortalte med at «alle øyne ser på deg». Det å ikke drikke alkohol eller faste bryter med den forventede væremåten på institusjonen, og kan dermed føre til implisitt eller eksplisitt ekskludering.

Religion og det å avstå fra alkohol blir en markør for annerledeshet som former sosiale relasjoner. Det å drikke alkohol for å skape samhold har blitt normalisert og opprettholdt av majoritetsstudenter, og politistudenter som møter den sosiale grensen kan oppleve den som skarp fordi de blir indirekte ekskludert fra felleskapet. Det kan dermed argumenteres for at det har potensial til å være sosial grense like mye som symbolsk. Den sosiale grensen innebærer at det påvirker forholdet til medstudenter, og følelsen mot institusjonen. Fordi de kulturelle normene er formet av den dominerende gruppen på institusjonen, blir minoriteter som ikke følger de normene synliggjort.

Oppsummering

I dette kapittelet har jeg beskrevet deltakernes opplevelser av hvordan deres bakgrunn blir 'synliggjort' underveis i studiene, langs ulike dimensjoner. Jeg har vist hvordan hudfarge, språk og religion er historier på fremmedgjøring. Disse identitetsmarkørene bryter med kulturen og forventningene til institusjonen. Ut fra informantenes perspektiv, impliserer historiene om at institusjonen i hovedsak vektlegger passiv representasjon, ved å ha politistudenter med synlig minoritetsbakgrunn for å 'se' mangfoldig ut. Det å aktivt bruke den språklige og kulturelle

kompetansen deltakerne har på grunn av sin bakgrunn blir enten ikke anerkjent, eller fører til diskusjoner med kollegaer. Det fører til brutte forventninger, slik Bjørkelo (et al, 2021) også fant i sine studier, ved at politistudenter med minoritetsbakgrunn selv må velge å anvende deres kunnskap om kultur og språk aktivt. Med andre ord, må politioffiserer og studenter selv velge hvorvidt de ønsker å anvende kunnskapen om kultur og språk på en institusjon der det er lite rom for 'annerledeshet' (Bjørkelo et al., 2021).

Tilhørigheten til deltakerne blir utfordret på grunn av ulike identitetsmarkører blir synliggjort på institusjonen. Fordi majoriteten på institusjonen er hvite, som dermed også er i maktposisjon til å definere og normalisere normer og regler, dras en grense mellom 'dem' og minoritetsstudentene. Analysen viser at de symbolske grensene blir dratt gjennom religion, språk og hudfarge. Dette kan dermed ha implikasjoner på hvorvidt politistudenter med etnisk minoritetsbakgrunn opplever tilhørighet til institusjonen. Dermed blir mangfoldet institusjonen etterlyser, representasjonen studentene ønsker å fremheve ved å bli politi, og de atferdsreglene som settes på dem, et paradoks. Det er fordi institusjonen forteller de ønsker med mangfold samtidig som politistudenter skal være like. Den aktive representasjonen, som det å si ifra når urett skjer eller bidrar til endring innad institusjonen, blir vanskelig når de 1) opplever fremmedgjøring, 2) det blir påpekt at de ikke kan benytte seg av kulturell kompetanse eller opplever utfordringer med å benytte seg av den, 3) deres religiøse tilknytning og praksiser blir tydelige signaler om at det er uforenelig med politiyrket, og 4) at de ikke føler seg tilpass og inkludert fordi de ikke drikker alkohol. Hvordan deltakerne opplever mulighetsrommet PHS for å utfordre fremmedgjøringen, si imot eller ifra undersøker jeg i det avsluttende analysekapittelet.

6. Om å føye seg i rekken: «Hva er jeg villig til å ofre?»

Hittil har jeg analysert studentenes motivasjon for å velge politiyrket og belyst hvordan et fåtall er motivert av å kunne representere mangfold, men at spørsmålet om mangfold blir mer fremtredende underveis i studieløpet. Jeg har også analysert deres opplevelse av å være student ved PHS og vist hvordan de i noen situasjoner blir fremmedgjort av institusjonen, på grunn av ulike dimensjoner ved deres minoritetsbakgrunn. Jeg har argumentert for at forventningen om at studentene må assimileres til institusjonens normer for språk og religion, kan utfordre deres tilhørighet til studiet og yrket. I dette kapitlet ønsker jeg å analysere hvordan deltakerne snakker om mulighetsrommet på PHS. Dette bidrar med forståelse om hvordan aktiv representasjon og håndtere situasjoner hvor de blir fremmedgjort, kan oppleves vanskelig. Basert på deres fortellinger argumenterer jeg for at de i hovedsak ikke konfronterer fremmedgjøringen, da det kan påvirke deres fremtidige jobbmuligheter.

Risikovurderinger

En gjennomgående fortelling blant informantene om praksisperioden, var den hierarkiske opppyngingen av politietaten. Det vil si at deltakerne opplevde tydelig hvem som var øverst på rangstigen ved både stjerner på uniformen, men også det at studentene måtte 'kjenne sin plass' ved politistasjonen. Studentene skulle med andre ord ikke ta for mye plass, og var hovedsakelig utplassert for å lære av de mer erfarne offiserene. Dette var det flere av informantene som fortalte at de opplevde. Det å lytte til politioffiserer med mer erfaring og kunnskap som politibetjent, og ikke utfordre for mye, gjelder nok ikke utelukkende politistudenter med minoritetsbakgrunn. Likevel anser jeg det som viktig å belyse deres resonnement for hvorfor det er vanskelig å utfordre fremmedgjøringen de opplever på institusjonen.

Først viser jeg med intervjuene hvordan politistudenten i utgangspunktet opplevde det som vanskelig å 'ta plass' i praksisperioden. Oskar trives veldig godt som politistudent, og opplever å ha en givende jobb i vente. Samtidig som han opplevde praksisperioden som viktig del av å utvikle seg som politibetjent, fortalte han også hvordan han opplevde sin rolle i praksisperioden:

Oskar: Poenget er jo at man skal delta ganske mye i samtaler osv. Men det blir jo ofte til at man sitter i hjørnet og lytter i stedet. Sier ikke så mye. Så ja, jeg vil si at det er ganske tydelig at man er student og kun en ekstra 'ressurs'. Du blir ikke sett på som en likeverdig

politibetjent. [...] Men på den avdelingen jeg kom på, så hadde de politibetjentene veldig veldig mye erfaring og hadde svarene stort sett på alt.

Dette er Oskars beskrivelse av hvordan han opplevde en del av praksisperioden. Til tross for at praksisperioden er en lærerik tid for politistudentene, bestod mye av perioden av å 'sitte i et hjørne og lytte'. Fordi politibetjentene på stasjonene har mye erfaring, føyer studentene seg til autoriteten. Politistudentene – i likhet med de fleste andre arbeidstakere – ønsker å skape et godt inntrykk i praksis, ettersom det kan bli deres framtidige arbeidsplass. Sjansen for jobb er større hvis de blir godt likt. For Jamal, som alltid har drømt om å bli politi, var det særlig viktig å skape et godt nettverk:

Jamal: Så du kan på en måte, hvis det er noen som har fått seg jobb da, og nå tenker jeg på egne jobbmuligheter. Så kan de kanskje vouche [legge inn et godt ord] litt for deg også. Fordi da vet de hvordan du er som student og som person. Da kan de komme med innspill i den stasjonen, hvor noen vurderer en ny ansettelse. Og hvis personen allerede, den du kjenner, allerede jobber på stasjonen så kan jo den snakke litt godt om deg da. Det er bare win egentlig.

Synlighet er avgjørende i alle profesjoner; det er nødvendig å være kjent blant sine jevnaldrende for at muligheter skal åpne seg. For at Jamal skal ha gode referanser, der kollegaene ser på ham som en god politistudent, person og kollega, kan de legge inn et godt ord for ham til en fremtidig stasjon. Derfor ønsker han å bli kjent og være vennlig med alle personer han møter i løpet av tiden på PHS. I alle yrker og felt er det viktig å ha en 'talsperson' som kan anbefale deg og gå god for deg for å bekrefte at du er pålitelige og respektfull (Puwar, 2004, s. 121). Tidligere forskning har vist at det kan være særlig viktig for minoritetspersoner å ha et med godt nettverk. Det kan være særlig viktig for minoritetspersoner å ha et godt nettverk, ettersom tidligere forskning viser at arbeidsgivere diskriminerer søkere med utenlandskklingende navn (Midtbøen, 2015).

Personer som er en del av eksempelvis politikulturen og miljøet, kan gi anbefalinger om en annen bestemt persons evner, fordi deres eget rykte er knyttet til disse relasjonene (Puwar, 2004, s. 122). For å kunne skape et godt nettverk, var det flere som valgte å holde meningene sine for seg selv. Ajda forteller om slik en hendelse i praksisperioden:

Ajda: Hvis veilederen gjør feil liksom så skal du ikke liksom (fniser). [...]. Du kan på en måte ikke dele dine meninger 110% fordi du er en student, og du har ikke den samme erfaringen som en veileder eller en kollega har. Som student skal du sette på kaffe, du skal ta ut av oppvaskmaskinen, du skal vaske bil, du skal på en måte by på deg sjæl da. [...] Noe

av det første veilederen min sa til meg, i vårt første møte var: «Jeg forventer at du er ydmyk, at du ikke er høy på deg sjæl, og at du ikke går og tror at du er noe». Du skal være ydmyk og på en måte høre på han når du blir snakka til.

Ajda forteller om hvordan hun fikk en leksjon i å ikke bli for selvsikker når hun møtte veilederen sin på politistasjonen. Hun lærte at det ikke er rom for å utrykke sine meninger «110%» som politistudent, fordi hun ikke har like mye erfaring som sine kollegaer, selv når hun mener de gjør feil. Dette gjelder ikke bare politistudenter med minoritetsbakgrunn, men siden de er i numerisk mindretall, kan det være spesielt vanskelig å kritisere praksiser og utfordre de etablerte meningene.

Å gi et godt inntrykk kan være vanskelig hvis man føler at ens tilhørighet til politiet er på gyngende grunn. Dette reflekteres gjennom historien til Gabriel. I praksisperioden hadde han vært på et kurs om 'Rettferdig politi', som han forklarte handlet om hva «det vil si å være rettferdig i forhold til mangfold, og når man møter folk som ikke er norske». På kurset fortalte han at et av det mest diskuterte temaene som oppstod var at politikollegaene hans på kurset, som er etnisk norske, uttrykte at de «hata» å bli «anklaget» for å være rasister, fordi de er hvite og møter noen som ikke er det. Kollegaene uttrykte også om at de opplevde at kursholderne mente at politiet var 'rasistisk'. Gabriel var ikke enig med kollegaene sine, og mente snarere at de ikke hadde forstått hva kursholderne prøvde å formidle om diskriminering og rasisme. Da han fikk spørsmål fra de andre på kurset om hva han syntes, valgte han likevel ikke å utrykke sine opplevelser:

Gabriel: Får jo spørsmål ja hva syns du om det her. Og da blir jo jeg litt sånn utilpass. Fordi da er det litt sånn okey nå må jeg trå jævlig varsomt for å ikke være sånn at når jeg går ut av bilen, så er det jeg som blir snakka ned på. Egentlig bare lot jeg være å si noe konkret, men sånn i realiteten så kan jeg jo kjenne meg igjen i mange av de situasjonene.

Gabriel kjente seg igjen i noen av situasjonene som ble diskutert på kurset, men valgte likevel å ikke si imot kollegaene, for å unngå å havne i samme situasjon som kursholderen. Altså, at det var en fare for at han skulle bli mislikt eller sett ned på. Det at han følte på et ubehag og opplevde at han måtte være forsiktig med hva han sa, kan tolkes som at det er lite rom for å si imot. Da kanskje særlig vanskelig å utrykke uenighet med politibetjenter, siden de er i en maktposisjon overfor politistudentene. Dette reflekteres i flere av informantenes historier, om hvordan man må 'kjenne sin plass' på institusjonen.

Det å lære hvilken relasjon det er mellom kollegaene er et viktig aspekt av å innarbeide en yrkeskultur (Finstad, 2018). 'Blå kultur' er en politikultur som inneholder språk, forståelse og

atferds forventninger til det 'blå brorskapet' i politiet (Preito-Hodge, 2023, s. 173). 'Blått' sier å forene alle uavhengig av etniske og kulturelle forskjeller, og er forbundet med kameratskap. Dersom man ikke følger den 'blå kulturen' og taushetskoden om intern solidaritet, kan det gjøre enkeltpersoner sårbare, både med hensyn til jobbmuligheter og når det gjelder å bli godt likt av kollegaene. Dette skyldes at de da opptrer som individer, og ikke som en del av kollektivet (Preito-Hodge, 2023, s. 179).

Fordi deltakerne opplever at det er lavt under taket når det gjelder å ytre sine meninger og tanker ved institusjonen, så håndterer noen av dem dette ved å holde tilbake sine meninger. Noe som står i strid med politiets ønsker om å 'øke mangfoldet'. Leo er en av de som eksplisitt forteller at det å holde tilbake er en strategi, frem til han får en fast stilling:

Leo: Det er vanskelig ... Det er mange minoriteter som opplever ubehagelige ting ved PHS, som velger å ikke gjøre noe med det eller være stille i frykt for konsekvenser liksom.. Og da tenker jeg, ja hvis jeg velger å gjøre noe, er det smart? Hvilken kostnad, hva er jeg villig til å ofre, PHS? [...]. Men jeg velger å være litt sånn taus og stille. For jeg har snakket med flere andre og de mente at det er viktig å liksom gjøre det du skal, være stille. Heller snakke om det når du er ferdigutdanna og har en jobb da, som er fast. Da har man en stemme som kan bli hørt.

Leo forteller om at det er en kostnad knyttet til det å si ifra. Dermed velger han å la være, i frykt for at han skal bli mislikt – og mulig ikke ansatt i fremtiden. Han må ta en vurdering på hva han er villig til å «ofre» ved å si ifra til andre politibetjenter, eller ansatte ved institusjonen. Derfor må politistudenter være forsiktige med hva de sier, siden enhver form for en uttalelse eller oppførsel som ikke gjenspeiler majoriteten, kan føre til sanksjoner. Fordi politistudenter skaper relasjoner med andre politioffiserer og studenter i løpet av studietiden, kan det å si ifra om opplevelser eller imot oppfattes fra andre ved institusjonen om at man er imot politiet og politikulturen. Politibetjenter, og særlig de med minoritetsbakgrunn, vil få 'innsiderstatus' og aksept fra hvite offiserer og den brede organisasjonen dersom deres synspunkter stemmer overens med majoriteten i institusjonen (Preito-Hodge, 2023, s. 180).

Historien til Leo og Gabriel viser hvordan kulturen om å føye seg og være stille kan bli intensivert for minoritetsstudentene fordi de også må holde tyst om eksklusjonen de opplever. Funnet om at politistudenter med minoritetsbakgrunn, holder tilbake i situasjoner der de er uenige, støttes av tidligere forskning. Ellis Cashmore (2001, s. 653) fant i sine studier at politibetjenter i fem britiske

polititjenester ikke ønsket å «rock the boat», eller med andre ord skape problemer som kan skade ens rykte. De fleste med etnisk minoritetsbakgrunn ønsker å ikke å skade karrieremulighetene sine ved å få rykte på seg om at de er ‘vanskelige’ eller ‘hårsåre’ (Orupabo et al., 2022), og dermed minske karriereutsiktene. En forklaring på hvorfor etniske minoriteter i politiet ikke utfordrer synspunkter generelt i politiet, er at de mistenker at deres karrieremuligheter vil bli skadet dersom de utfordrer fremmedgjøringen de kan oppleve (Cashmore, 2001; Leirvik, 2022, s. 3). Dermed er det bedre å innrette seg yrkes-, atferds- og holdningsmessig for å oppnå større aksept.

De deltakerne som likevel ønsket å bidra til endring, valgte ofte å gjøre det anonymt. Én av informantene ønsket for eksempel å endre noe ved institusjonens nettsider, og sendte en anonym melding til PHS. I meldingen spurte deltakeren hvorfor administratorene for nettsiden ikke gratulerte muslimer med ramadan og eid, på samme måte som de postet innlegg for å markere Pride og samenes nasjonaldag. Deltakeren mente at det var viktig at politiet viste gjennom sine plattformer at politiet var for alle. Deltakeren mente at slike «småting» kunne utgjøre en stor forskjell og bli verdsatt av norske muslimer, også norske muslimer i politiet.

Fordi deltakeren ikke fikk noe svar, opplevde deltakeren at det handlet om fordommer og forskjellbehandling av muslimer. Deltakeren fortalte at hvis administratoren var en førsteårsstudent som «ikke brydde seg om forskjellige kulturer», ville det vært en ting. Dersom administratoren er en voksen person ville det vært merkelig fordi man skulle tro voksne mennesker forstår viktigheten slike handlinger. Deltakeren fortalte at en årsak kan være at personen som administrerer siden ikke anser dette som viktig, men da har hen «misforstått» viktigheten av å eksempelvis poste om ulike religiøse høytider. Deltakeren som fortalte om hendelsen, påpekte at det er viktig å gjøre endringer. Historien til denne informanten belyser hvordan anonymitet kan være én måte å gi tilbakemeldinger til institusjonen på, når man opplever at det er risikofylt å være uenig.

Institusjonens valg om å ikke markere islamsk høytid på sine nettsider, kan være en konsekvens av nøytralitetsprinsippet i politiet. Nøytralitetsprinsippet omhandler at politiet skal fremstå som upartiske og nøytrale i sitt møte med publikum (Justis- og politidepartementets, 2010). Å markere en religiøs høytid kan blir tolket som at politiet støtter og representerer noen religioner mer enn andre, og dermed bryte med nøytralitet i politietaten. Derfor har ikke forskjellige nettsider

tilknyttet PHS postet for eksempel 'god jul' de siste fem årene. Dette kan dermed også tolkes som at det har skjedd en endring de siste årene.

Historien til informantene belyser faren ved å trå utenfor det etablerte forståelsesrammeverket i en institusjonell kontekst. Det å ikke utrykke seg til tross for at man er uenig belyses både i fortellingene til Ajda, Gabriel og Leo. Det kan være en frykt fra institusjonens side for at minoritetsstudenter vil endre 'utseendet' til institusjonen og ikke respektere normer eller verdier (Puwar, 2004, s. 52). Institusjonell hvithet kan overordnet beskrives som reproduksjon av likhet (Ahmed, 2012, s. 38). Likhet på en institusjon handler om å også tilpasse seg meningene som normaliseres, og dermed bli en del av den dominerende kulturen. Ved å være uenig og dermed bryte ut av den normaliserte oppfatningen kan skape konflikter, ubehag og følelse av å være enda synligere. Dermed tilpasser politistudenter med minoritetsbakgrunn seg det mulighetsrommet, for å unngå å utfordre deres karrieremuligheter. Blant annet ved å reprodusere en allerede etablert humor.

Humor

Det er tydelig i mitt datamateriale at flere ikke ønsket å utfordre det etablerte for å skape tilhørighet. Det er imidlertid også tegn til at noen bruker humor som en måte for å tilpasse seg majoritetens normer. En del av det som skaper tilhørighet til 'blå kultur', er felles humor. Historiene om humor viser hvordan noen av deltakerne tilpasser seg majoritetens holdninger og verdier for å oppnå tilhørighet. Det å etablere lik humor, kan skape gruppetilhørighet når mennesker ler sammen, men de som ikke ler sammen blir ansett som 'outsidere' (Kuipers, 2009, s. 219).

Informantene opplevde at det å bruke humor basert på ens etniske bakgrunn var med på å skape et felleskap med medstudentene. Oskar er en av informantene som er født utenlands og flyttet til Norge i 20-årene. Han fortalte hvordan språket hans ble en barriere i begynnelsen av studiene ettersom det «tok litt tid» å bli kjent med medstudentene. Dette var fordi medstudentene ble «litt tilbakeholdene» fordi de ikke alltid forstod hva han sa. Likevel opplevde Oskar studentmiljøet som ganske bra og han deltok på alle sosiale aktiviteter. Etter hvert ble medstudentene kjent med han, og nå kan de også «kødde» med han:

Oskar: Jeg synes det er morsomt når folk koddet med meg, jeg tror også folk skjønner at jeg synes det er morsomt. Hvor på en måte andre personer kan bli litt lei seg, og da imot sin hensikt, så føler jeg at det knytter meg mye til folk at man kan koddet litt med min bakgrunn,

[...]. De k dder hovedsakelig med språket mitt, altså måten jeg uttaler ting på, skal etterligne det og sånne typer ting.

Historien hans belyser hvordan humor er knyttet til felleskap, og hvordan det   kunne le sammen om hvordan Oskar uttaler noen ord, er med på   skape samhold.   le sammen kan bli et tegn på tilhørighet fordi det er en felles forståelsesramme på at det er i orden. Da Avsha gikk på PHS for noen år tilbake, opplevde han i likhet med Oskar, at politistudenter «av og til» kunne fleipe om etniske bakgrunnen til medstudentene:

Avsha: Men jeg syns ikke det var rasisme eller noe som helst. Det var jo av og til litt sånn spøk. Er du fra det landet, så hører du ofte spøk fra det landet. Er du Kineser så ah, kanskje du skal spise med spisepinner og sånne ting, hvis du er fra Afrika så hører du kanskje noe annet. Så det var bare litt sånn spøk da innad.

Her forteller Avsha hvordan det tidligere kunne forekomme at politistudenter fleipet om landet til medstudenter med en annen opprinnelse ved   bruke stereotypiske kjennetegn som spøk. Det var akseptert, fordi man anså det som ‘spøk innad’ i gruppen. Historien hans belyser hvordan humor er knyttet til sosiale grenser fordi det   dele humor signaliserer likhet og skapet nærhet (Kuipers, 2009, s. 219).

Milos fortalte, i likhet med Oskar, at også han kunne spøke rundt sin egen bakgrunn og at han ikke opplevde at medstudentene sa eller kommentere noe han opplevde som ubehagelig eller rart. Han beskriver seg selv som en person som «k dder mye» med sin egen bakgrunn. Milos la også merke til at selv om han tuller med det så var medstudenter fortsatt forsikte med   vitse med det tilbake:

Milos: Det virker kanskje veldig rart når du ikke kjenner meg så veldig godt, men med folk jeg kjenner så sier jeg jo selv at jeg er svartskalle og utlending. Jeg tuller med at jeg er kvotert inn på PHS. Altså, jeg k dder veldig mye med det da, og derav så k dder jo folk jeg kjenner godt også med det. Har veldig sånn selvironi på det. Det er ikke noe vondt ment, og jeg har aldri vært sånn at jeg har opplevd noe ubehag n r folk har kommet med kommentarer.

Det kan tolkes som at Milos «k dder» med   være «kvotert inn på PHS» for   skape en tilhørighet ved   ufarliggjøre seg selv. Selv om Milos ikke er kvotert, er det ikke usannsynlig at det   «k dde» med dette har oppstått fordi det er få som ligner på ham på PHS. Humor er kanskje en måte for ham   håndtere det faktumet at det er få politistudenter med minoritetsbakgrunn. Det kan tolkes som at Milos er bevisst på konteksten og personene rundt fordi slik spøk rundt   være kvotert hadde ikke vært like ‘morsomt’ dersom det var flere politistudenter med minoritetsbakgrunn.

Jeg tolker historien i retning av at det å «kødde» med å være «kvotert inn» som at Milos snakker tilbake til ‘det andre blikket’ (Jensen, 2011, s. 71). Jeg definerer ‘det andre blikket’ i lys Gayatri Chakravorty Spivak (1985 i Jensen, 2011, s. 9) sitt konsept om fremmedgjøring, hvor en numerisk minoritet er konstruert som ‘annerledes’ i forhold til det ‘normale’. Minoriteter som blir fremmedgjort, er klar over slike bilder. Dermed kan de se ‘det andre blikket’, slik som ungdommer med minoritetsbakgrunn i Danmark gjorde i Jensen (2011) sin studie. Ved å trekke på tidligere forskning, tolker jeg dette som et uttrykk for å gjøre mostand og ‘leke’ med bildet av ‘den kvoterte politistudenten’.

Til tross for at hverken Avsha, Oskar eller Milos opplever det som problematisk, kan upassende vitser og kommentarer om etnisitet være en faktor som påvirker tilhørigheten blant andre studenter med minoritetsbakgrunn. Denne typen sjargong har tidligere blitt legitimert som ‘kantineprat’ og speiling av ‘fakta’, men der sjargongen også brukes som følelsesmessig arbeid for å håndtere emosjonelle situasjoner politiet møter i arbeidslinjen (Leirvik, 2022, s. 4; Uhnø, 2013). Det at det kan være problematisk, reflekterer Kai over i sine opplevelser med politisjargongen:

Kai: Du vet liksom, politiet skal ikke gå rundt å ha fordommer og sånn, tenker du. Eller så er det sånn, det er gråsoner med ting. Også er det jo også, selvfølgelig en del galgenhumor om det også. Sånn ... liksom bare gjøre narr av ting, som en vits da. Men så ser man jo ofte at humor er brukt for å skjule dårlige holdninger. Så går litt på det og. Men det er klart de, dem vet jo, de [politibetjenter] er nok klare over at [studentene] er mye mer bevisst på sanne ting enn dem som gikk på skolen for 10 år siden.

Negativt språkbruk om etniske minoriteter om kan være et uttrykk for «galgenhumor» (Sollund, 2007, s. 194). I Kai sin beskrivelse, viser det seg at det muligens er en generasjonsforskjell i tilnærmingen til humor fordi nye studenter kan være med observante på slik sjargong enn ferdigutdannede politibetjenter. Kai opplevde i praksisperioden å møte på slik sjargong som kan omtales som ‘kantineprat’ i praksisperioden. Denne formen for humor omtalte han imidlertid som en «uting» i politiet. Det var med andre ord noen politibetjenter som hadde sagt noe som Kai oppfattet som stereotypisk og fordomsfullt, men som de understrekte bare var «tull»:

Kai: Det var en gang i bilen, der jeg og noen politibetjenter fra praksis satt og bare snakket. De påpekte veldig klart at sånn: «ja, husk at det vi sier nå er ikke riktig, det her er ikke bra, det vi sier nå er ikke riktig». De var veldig tydelige på at «Nå tuller vi». De spurte sånn «Ja, hva tenker du som går på PHS nå om dette som vi har begynt å tenke på». Og jeg var sånn «eeh, jaah ... nei». Det her er stikk i strid med det vi fikk høre at vi skulle gjøre på

PHS. Det de sa var liksom noe som ble snakket om som en uting i politiet da. [...] Jeg var ikke i tvil om at de var klar over at det var småfeil. Jeg vet jo at de ikke har dårlige holdninger, de er veldig greie typer dem jeg snakka med.

Dersom man ser på hendelsen fra Kais ståsted, som er ny politistudent som er utplassert i praksis sammen med politibetjenter som jobber fast på stasjonen, og som blir hans kollegaer eller 'makkere'. Ettersom makten er skjevfordelt mellom studentene og politibetjentene de møter i praksisperioden og på PHS, og studentene skal lære av de med mer erfaring, er det ikke alltid lett å vite hva man skal gjøre. Som ung mann som tar sine første skritt inn i politimiljøet og politi-prat, er det «veldig skummelt å si imot dem som har jobbet der i 10 år». Da jeg spurte om hva de spesifikt snakket om i den situasjonen, sa Kai at han ikke husket helt. Men at det var knyttet til fordommer og stereotypier.

Det kan stemme at Kai ikke husker, men det kan på en annen side være at han ikke ønsker å skape et dårlig inntrykk av etaten. Senere i intervjuet påpekte han at det ikke var noen «tvil» om at det som ble sagt var feil, men at han samtidig visste at de «ikke har dårlig holdninger» og at de er «veldig greie typer». Det er vanskelig å håndtere slike situasjoner, selv om det er tydelig for politistudenter med minoritetsbakgrunn at det foregår fremmedgjøring eller at noen utsettes for fordommer. Det kan være vanskelig å sette fingeren på hva som foregår, og like vanskelig å melde fra om og dele slike erfaringer med andre, som kollegaer og ledelsen (Orupabo et al., 2022, s. 325).

Slike historier, som informantene foreller om, kan være et uttrykk for mikroagresjoner. Altså, intensjonelle og ikke-intensjonelle ydmykelser gjennom nedsettende eller negative ord og fornærmelser rettet mot personer eller grupper (Andersson, 2022). I dette tilfellet foregår det gjennom humor. Likevel opplevde ikke mine informanter dette som problematisk, noe som reflekterer funnene til Leirvik (2022). I hennes forskning om mikroagresjon i politiet, var det få informanter som beskrev kommentarer og vitser for å beskrive etniske minoriteter som for eksempel rasisme.

Bruk av humor som går på bekostning av etniske minoriteter eller marginaliserte grupper, trenger nødvendigvis ikke være motivert av rasisme eller ønske om å fremmedgjøre personer. Derfor er det viktig å påpeke at humor kan tolkes på ulike måter. Mennesker har ulik humor, og i likhet med Oskar sin påpeking, er det ikke slik at noe som kan oppleves som støtende ikke gjelder alle mennesker. For noen kan det være en måte å ufarliggjøre seg selv og skape en kultur med

takhøyde, så lenge det er enighet om hvor grensen går for hver enkelt. Likevel kan vitser være problematisk da den kan opprettholde en kultur i en organisasjon eller institusjon hvor en sjargong med spøk normaliseres gjennom latter (Pérez, 2016, s. 934). Da forskningsrapporten til Dag Ellingsen og Ulla-Britt Lilleaas (2020) ble publisert som viste til festing og seksualisert maktmisbruk på PHS, ble funnene gjort til humor av studentene ved at det ble lagt ut bilder på Instagram-kontoen 'politihumor' der funnene ble fremstilt humoristisk (se: Vedlegg 3).

Historiene til informantene viser at det som tidligere var akseptert å si har endrer seg. Samtidig så er det fortsatt politibetjenter og politistudenter som kan være med å opprettholde denne type humor dersom det gis inntrykk om at det kun er 'kantineprat' og 'spøk'. Slik politihumor kan imidlertid virke negativt på politiets omdømme og forholdet mellom politibetjenter, da denne typen humor kan sies å reflektere større og systematiske problemer innenfor institusjonen (Pérez, 2022, s. 90). Imidlertid har situasjonen bedret seg ved at en ny generasjon politistudenter nå går på PHS og dermed går ut i samfunnet. Det forstås av deltakerne om at den nye generasjonen studenter er mer bevisste på slike 'skjulte holdninger' som kan komme frem gjennom humor.

Oppsummering

I det avsluttende kapittelet har jeg vist hvordan deltakerne opplever mulighetsrommet på PHS, der aktiv representasjon kan være utfordrende for politistudenter med minoritetsbakgrunn i noen tilfeller fordi det oppleves som risikabelt å si ifra. Politistudenter med minoritetsbakgrunn kan oppleve det som utfordrende å gi tilbakemeldinger og peke ut ting som de ikke er enige i, eller deres meninger ikke samsvarer med majoriteten. Delvis på grunn av organisasjonsstrukturen og delvis på grunn av deres fremtidige jobbmuligheter. Dette gjør at politistudentene ofte velger å være stille og representere passivt, og det blir utfordrende å være aktiv når rommet for diskusjoner er begrenset. Noen av dem velger også humor på bekostning av etniske minoriteter, for å skape tilhørighet innad i politiet. Disse fortellingene bidrar med å forstå hvordan politistudenter med minoritetsbakgrunn kan oppleve det som vanskelig å utfordre fremmedgjøringen.

7. Konklusjon

I denne oppgaven har jeg ved bruk av intervjuer belyst politistudenter med etnisk minoritetsbakgrunn sine opplevelser og erfaringer med å studere på PHS. De tre forskningsspørsmålene som ble skissert i introduksjonskapittelet har blitt besvart i hvert sitt analysekapittel. Min studie viser hvordan ulike identitetsmarkører får betydning for hvorvidt man føler tilhørighet til PHS og polityrket. Deres ulike identitetsmarkører gjorde seg gjeldene både på motivasjon for å søke seg til PHS, hvordan de opplever at dere minoritetsbakgrunn blir synliggjort og hvordan politistudenter opplever det som utfordrende å si majoriteten. I analysen av datamaterialet har jeg trukket veksler på et teoretisk rammeverk som kombinerer hvithet og symbolske grensedragninger som har vært fruktbare for å forstå deltakernes historier og erfaring. Ved å kombinere perspektivene har det gitt meg mulighet til å forstå deltakernes opplevelser, men også hvordan historiene impliserer et mangfoldsparadoks på PHS. Dette kommer frem ved at deltakerne opplever å måtte tilpasse seg de eksisterende normene ved institusjonen og at det ikke er rom for ‘annerledeshet. I dette avsluttende kapittelet skal jeg oppsummere studiens hovedfunn, redegjøre for studiens implikasjoner og veien videre.

Hvilken betydning har representasjon for PHS som studievalg?

I det første analysekapittelet fremhevet jeg at motivasjonen til å bli politi blant politistudenter med minoritetsbakgrunn er sammensatt. Representasjon og mangfold var viktig for noen deltakere, men ikke alle. Andre deltakere opplevde det som lite betydningsfullt på deres valg om å bli politi, og siktet heller mot viktigheten av å være i et studentmiljø som har felles interesser og verdier. Et hovedfunn er at politistudenter i stor grad er motivert av lignende aspekter ved polityrket, slik som tidligere forskning har vist der det ikke ble undersøkt spesifikt motivasjonen til minoritetsstudenter. I hovedsak er de mest innflytelsesrike faktorene for å bli politi altruistiske og praktiske hensyn. eksempel ønsker studentene å hjelpe andre, de fokuserer på jobbfordeler, barndomsdrømmer, trygghet i samfunnet og mulighetene for en variert og aktiv arbeidsdag (se for eksempel: Egge et al., 2008; Gibbs, 2019; Larsson, 2010; White et al., 2010; Winnæss & Helland, 2014). Det at politistudenter med minoritetsbakgrunn varierer i motivasjonen til å søke PHS, viser dermed også variasjonen blant utvalget. Selv om alle deltakere har etnisk minoritetsbakgrunn så kan andre dimensjoner ved deres identitet samhandle med hverandre på motivasjonen til å bli politi.

Selv om ikke representasjon var av betydning da de søkte PHS så ble viktigheten av mangfold og etnisk representasjon tydelig i løpet av praksisåret for flere politistudenter med minoritetsbakgrunn. Det at de fikk positive reaksjoner fra samfunnet, når de så politi med en annen etnisk bakgrunn, førte til at den passive representasjonen ble viktig for noen av deltakerne. I motsetning til det Puwar (2004) og Ahmed (2012) skriver om 'hypersynlighet' som en ubehagelig, erfarte politistudenter med minoritetsbakgrunn hendelsene der de ble synliggjort av personer utenfor institusjonen som noe positivt. I de tilfellene det opplevdes som positivt, var de som ble oppmerksomme på deltakerne med synlig minoritetsbakgrunn i politiuniform, selv synlige minoriteter. Dette kan bidra til å forklare hvorfor de opplevde det som positivt. Politistudenter med synlig minoritetsbakgrunn blir oppfattet som en fornyelse i etaten, fordi de gjenspeiler en underrepresentert gruppe i politiet. Det gjelder imidlertid utenfor institusjonen og ikke innenfor, slik jeg viste i det andre analysekapittelet.

Hvordan opplever politistudenter at dere etniske minoritetsbakgrunn blir synliggjort?

I det andre analysekapittelet viste jeg hvordan grensdragning innad i institusjonen langs ulike dimensjoner slik som språklig- og kulturell kompetanse, hudfarge og religion bidrar til fremmedgjøring av deltakerne. Et sentralt aspekt for informantene var hvordan de opplevde at deres bakgrunn ble synliggjort underveis i studiene langs ulike dimensjoner slik som religion, hudfarge og språklig og kulturell kompetanse. Selv om jeg i analysekapittel én viser hvordan deltakere opplevde det som positivt å være hypersynlig utenfor institusjonen, viser jeg i kapittel to hvordan dette ble snudd på hodet innad i institusjonen. For det første var det tydelig at deltakerne opplevde hypersynlighet innad i institusjonen som dels ubehagelig fordi skillet mellom dem og majoritetsstudentene ble synliggjort. Når et rom er orientert rundt hvite personer, kan det skape en ubehagelig følelse for personer med annen hudfarge fordi de blir hypersynlig (Ahmed, 2012; Puwar, 2004). Denne hypersynligheten gjør dermed at deltakere stiller seg spørsmål de tilhører institusjonen. Det som skiller erfaringene med hypersynlighet fra analysekapittel en og to, er dermed publikum og at konteksten er forskjellig.

Ved å anvende hvithet og de teoretiske begrepene utviklet av Ahmed (2012) og Puwar (2004), oppnår vi en forståelse av hvordan både synlige og usynlige identitetsmarkører påvirker følelsen av tilhørighet, samtidig som de kan skape ubehag når man blir bevisst på å være i et numerisk

mindretall på en institusjon. Koblingen med hvithet og symbolske grensedragninger synliggjør hvordan det er en normalisert og usynlig forventning på institusjonen som blir fremtredende når personer bryter med forestillingen om 'likhet'. Eksempelvis ble det tydelig i Leos historie, der religiøse praksiser innen Islam som det å faste, ble påpekt som uforenelig med å være politi. I tillegg til hvordan dere språklige og kulturelle kompetanse ikke ble ansett som 'ordentlig' når politiuniformen bæres. I likhet med Bjørkelo (2015, s. 40), argumenterer jeg for at det er noen klare grenser og normer for hvilken type 'annerledeshet' og atferd som blir akseptert og ikke. Dersom man ikke tilpasser seg forventningene kan det oppleves som fremmedgjørende å ikke være 'lik' majoriteten fordi ulike markører ved ens minoritetsbakgrunn blir oppfattet som dels uforenelig med institusjonen, eller som at de utfordrer etablerte institusjonaliserte regler og normer.

Historiene i analysekapittel to, viser hvordan institusjonen har utfordringer med hvordan de skal tilrettelegge for at minoritetspersoner skal ta i bruk den kompetansen etniske minoriteter har i kraft av deres flerkulturelle bakgrunn. Til tross for at institusjonen ønsker å rekruttere flere politistudenter med minoritetsbakgrunn, var det gjennomgående i historiene om at deltakerne møter på brudd med forventningene om aktiv representasjon. Et viktig funn som underbygger tidligere forskning er hvordan politistudenter med minoritetsbakgrunn, som har kommet inn på PHS og ønsker å bli politi opplever at deres språklige- og kulturelle kompetanse ikke blir anerkjent ved institusjonen.

Jeg argumenterer for at disse historiene belyser et mangfoldsparadoks fordi institusjonen ytrer at de ønsker mer mangfold, men deltakerne opplever ikke at det stemmer med deres erfaringer. Etersom institusjonen ikke anerkjenner eller tilrettelegger for at politistudenter med minoritetsbakgrunn skal dra nytte av sin flerkulturelle kunnskap. Eksempelvis at det ikke anses som forenelig å snakke «kebabnorsk» i politiuniformen og hvordan alkohol blir ansett som den viktigste sosialiseringsmåten ved institusjonen som tilsynelatende ønsker å inkludere alle mennesker i befolkningen. Dette paradokset medfører at politistudenter med minoritetsbakgrunn ikke opplever å tilhøre institusjonen, og kan bidra med å forklare frafallet av denne gruppen studentene sammenlignet med majoritetsstudentene (Fekjær & Alecu, 2022). I tillegg til å ikke oppleve seg 'hjemme', stiller de seg spørsmål om 'hvorfor de er der' når deres språklige- og kulturelle kompetanse ikke blir anerkjent i praksis av institusjonen.

På grunn av at politiet er en maktaktør, er det særdeles viktig at alle personer som søker seg til PHS, uavhengig av bakgrunn, opplever at de også er den 'naturlige' medlemmer av yrket og at det ikke er forbehold den etniske majoriteten. Det er viktig med takhøyden for mangfoldet og 'annerledeshet', samtidig som alle politipersoner skal opptre 'like' i den forstand det gjelder lover og situasjonshåndtering. Samfunnet er ikke homogent, og befolkningen er forskjellige, dermed burde også institusjonen speile denne annerledesheten. Likheter og hierarkier er noe som er iboende i politiets organisasjonsstruktur, noe som kan skape utfordringer i søken etter med mangfold. Disse strukturene kan gjøre at minoriteter føler seg fremmedgjort som kan skape utfordringer for å oppnå et større mangfold. En måte å håndtere mangfoldsparadokset er å anerkjenne at denne utfordringen ikke blir løst ved å rekruttere flere personer med minoritetsbakgrunn 'inn' til institusjonen.

En positiv utvikling på institusjonen er likevel opprettelsen av 'Rettferdig politi' kurset hvor kjernen av kurset innebærer «tillitsdimensjonen mellom politi og publikum, der man legger til rette for samtaler, bevisstgjøring og refleksjon rundt politirollen og samfunnsoppdraget til politiet» (Cederkvist, 2022). Viktigheten av kurset vises også i historien til Gabriel, som påpekte at enkelte politibetjenter som var på kurset opplevde det som at politiet ble 'beskyldt' for rasisme. Det viser på en slående måte viktigheten av at slike kurs blir finansiert og videreutviklet.

Hvordan opplever deltakerne mulighetsrommet til å utfordre fremmedgjøringen?

I det tredje analysekapittelet undersøkte jeg hvordan politistudentene møter fremmedgjøringen de blir utsatt for innad institusjonen. Et hovedfunn her er at de i stor grad ikke ønsker å utfordre denne fremmedgjøringen. Ved å undersøke hvordan politistudenter med minoritetsbakgrunn opplever mulighetsrommet, kan man forstå hvorfor det å utfordre fremmedgjøringen kan oppleves vanskelig.

Dersom man ikke følger den 'blå kulturen' og taushetskodene, kan det gjøre enkeltpersoner sårbare både med hensyn til jobbmuligheter, og når det gjelder å skape et godt nettverk med kollegaer. Med hensyn til jobbmuligheter er ens eget rykte bundet opp mot relasjonene politistudentene skaper i løpet av PHS og praksisperioden. Politiets lojalitetskodeks, som innebærer å være lojal mot alle politifolk og tanken om 'en for alle, alle for en', kan betraktes som en sentral del av å skape en kollektiv følelse til en 'blå yrkeskultur' (Preito-Hodge, 2023; Sollund, 2007, s. 150). Det å si ifra kan dermed eksempelvis føre til at man blir oppfattet som om man er imot politiet.

Politibetjenter, og særlig de med minoritetsbakgrunn, vil få 'innsiderstatus' og aksept fra hvite offiserer og den brede organisasjonen dersom deres synspunkter stemmer overens med majoriteten i institusjonen (Johnson, 2006; Preto-Hodge, 2023, s. 180). Ettersom personer innad en institusjon kan gi sin anbefaling om en annen bestemt persons evner, fordi deres eget rykte er knyttet til disse relasjonene (Puwar, 2004, s. 122). Dersom kollegaen eller studenten ikke lever etter forventningene, risikerer de å miste noe av sin troverdighet på institusjonen. Ved å undersøke erfaringene til politistudenter med minoritetsbakgrunn ved PHS, har jeg vist hvordan strukturelle og institusjonelle barrierer kan påvirke deres opplevelser i polityrket.

Studiens implikasjoner og veien videre

Denne studien har gitt dypere innsikt i hvordan etniske minoriteter som velger å utdanne seg til polityrket opplever møter med en hierarkisk organisasjon som er dominert av hvite personer. Studien bidrar ytterligere til en bedre forståelse av institusjonen i tillegg til samfunnet der hvithet dominerer store deler av flere institusjoner og organisasjoner. Mangfoldsparadokset som belyses gjennom historiene til informantene, peker på en utfordring PHS har. Nemlig å kombinere ideen om likhet og den hierarkiske strukturen, med behovet for mangfold. I lys av funnene er en politisk implikasjon at det må arbeides med de hierarkiske strukturene innad i politiet, slik at det oppleves som et rom med større takhøyde. Dersom takhøyden på politistasjonene politistudentene blir utplasser er høy, vil politistudenter med minoritetsbakgrunn oppleve at de kan påpeke dersom de tenker det er mulig å imøtekomme publikum bedre på grunn av språklig- og kulturell kunnskap.

Å skape rom for annerledeshet omhandler ikke kun å rekruttere flere ikke-hvite personer ved en institusjon, men at annerledeshet også tar for i meninger og praksiser. En utfordringer imidlertid at 'likhet' blir særlig verdsatt i politiet, ettersom det eksempelvis ikke skal ha like mye betydning dersom den ene eller den andre politioffiseren møter publikum. Imidlertid er det slik at samfunnet er mangfoldig og annerledes, og dermed burde politiet som institusjon anerkjenne at annerledeshet vil bli verdsatt av befolkningen.

Det burde dermed arbeides med personer som har minoritetsbakgrunn innad institusjonen. Politiet og PHS må bli bedre til å dra nytte av erfaringene til politipersoner med minoritetsbakgrunn. Dette er ikke nytt, og tidligere forskning har påpekt viktigheten av dette (se: Bjørkelo et al., 2015; Leirvik & Ellefsen, 2020). For at politipersoner med flerkulturell bakgrunn skal kunne dra nytte av deres språklige- og kulturelle kompetanse når de ønske å bruke det, er det viktig at institusjoner stoler

på vurderingsevnene til de personene. Derfor er det nødvendig at institusjonen uttrykker om at kunnskapen minoritetsstudenter har anerkjennes og verdsettes. Dette for å både bygge selvtilliten til politistudenter med minoritetsbakgrunn om at det er rom for å bruke deres kunnskap. Videre er det viktig fordi det er en måte å få mer tillit til deler av befolkningen som har mindre tillit til politiet.

Imidlertid er det utfordrende å minske slike hierarkier ettersom institusjonen har normer som tilsier at man skal lytte til personene høyere i 'rangstigen' og lære av dem fordi de har erfaringsbasert kunnskap. Hvilken kunnskap som teller mest, er knyttet til tradisjonelle status- og makthierarkier i politiet (Finstad, 2018, s. 106). Å løse slike hierarkiske utfordringer vil naturligvis ta tid, men en måte som kan være fruktbar er å begynne med kommunikasjon på PHS, om at all kunnskap er viktig, og at politistudenter ikke skal vegre seg for å ta sin plass. Dette kan gjøres i form av teoretisk undervisning og case-basert undervisning. Det er viktig at institusjonen tydelig kommuniserer retningslinjer til politistasjonene om at studentene skal få praktisk erfaring og lære seg å innta en aktiv rolle. Det bør også oppmuntres til å stille spørsmål om hva politioffiserene kunne gjort annerledes sett fra politistudentenes perspektiv. Å endre etablerte normer og tankemønstre er en utfordrende oppgave, men det er viktig å utvikle mulighetsrommet for læring også blant høyere rangerte politipersoner. Erfaring og kunnskap har ingen fast grense; man må kontinuerlig lære av hverandre.

Jeg har vist hvordan det er nyttig med et hvithetsperspektiv på politiet og institusjonen fordi det gir en måte å 'avsløre' hvitheten som eksisterer gjennom meninger, praksiser, tanker og normer som er institusjonalisert. Det har også vært nyttig i å analysere deltakernes opplevelser for å videre forstå hvordan institusjonens praksiser er med på å forme disse opplevelsene. Tilnærmingen i å kombinere hvithet og symbolske grensedragninger er også blitt anvendt i andre studier og felt (se: Karimi & Wilkes, 2023; Long & Hylton, 2002; Soto-Márquez, 2019; Yazdiha, 2022). Kombinasjonen av de teoretiske perspektivene kan dermed være fruktbare i andre sammenhenger. Ut fra mine studier og teoretiske rammeverk ville det dermed være interessant å undersøke motivasjonen og mulige erfaringene med å bli synliggjort hos ansatte i Forsvaret med minoritetsbakgrunn, samt vernepliktige med minoritetsbakgrunn. Dette skyldes både den hierarkiske strukturen i Forsvaret kan ligne på den i politiet, og det faktum at hvite personer utgjør flertallet.

I lys av denne studien argumenterer jeg for at det er behov for mer forsknings tilknyttet politistudenter og betjenter med 1) ulik klassebakgrunn, 2) i LHBT-miljøer og 3) kvinnelige politistudenter med etnisk minoritetsbakgrunn. Det vil gi verdifull innsikt i hvordan politistudenter med ulike klasseposisjoner opplever å være på PHS, og hvorvidt institusjonen er mer tilrettelagt for en bestemt sosial klasse enn en annen. Det er også viktig å forske mer på andre dimensjoner, som for eksempel personer innenfor LHBT-miljøet, seksualitet og kjønnsidentitet, ettersom politiet kan bli oppfattet som en institusjon dominert av hovedsakelig heterofile menn. På samme måte som klasseaspektet, er det nødvendig å undersøke hvordan denne gruppen studenter opplever maskulinitetskulturen på PHS og i politiet i moderne tid. Med unntak av noen få studier (se for eksempel: Jones et al., 2002; Zempi, 2020), har spesielt seksualitet og kjønnsidentitet blitt neglisjert innenfor politiforskningen. Et annet forskningsområde som har blitt kastet lite søkelys på er kvinnelige politistudenter med etnisk minoritetsbakgrunn. Det hadde dermed vært interessant å undersøke kjønnsforskjeller på opplevelsene og erfaringene på PHS. Ettersom de ‘faller mellom to stoler’ ved å være etnisk minoritet, og dels kvinne som inntreer et mannsdominerende felt. For å forstå og forklare ulikhet, er det nødvendig å være åpen for at individer kan inngå i forskjellige maktstrukturer samtidig (Orupabo, 2014, s. 331).

Forskning på politiet og institusjonen burde dermed i fremtid anvende hvithetsstudier i større grad for å forstå maktstrukturene som eksisterer og som påvirker politistudenter med minoritetsbakgrunn sine opplevelser av PHS. Dette er ikke unikt for PHS, og flere institusjoner og organisasjoner har mangfolds utfordringer. Mangfold og forskjellighet er eksempelvis lite forankret og ivaretatt ved kunst- og kultur institusjonen (Liven, 2023).

Min studie har satt søkelys på å vise at å rekruttere ‘utenfor’ ikke er nok dersom institusjonen ønsker reelt mangfold. Det er viktig å vurdere mangfold, og ikke kun ‘telle’ mangfold, når det er slik at politistudenter med minoritetsbakgrunn har mer sannsynlighet for å avslutte studieløpet enn majoritetsstudenter. Derfor er det viktig at institusjoner og organisasjoner tar det arbeidet med å tilrettelegge for at mangfold, annerledeshet, uenigheter og ikke-hvithet blir en del av det større felleskapet.

Litteraturliste

- Ahmed, S. (2007). A phenomenology of whiteness. *Feminist Theory*, 8(2), 149–168.
<https://doi.org/10.1177/1464700107078139>
- Ahmed, S. (2012). *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*. Duke University Press.
- Ahmed, S. (2014). *Willful subjects*. Duke University Press.
- Ahmed, S. (2018). Rocking the Boat: Women of Colour as Diversity Workers. I J. Arday & H. S. Mirza (Red.), *Dismantling Race in Higher Education: Racism, Whiteness and Decolonising the Academy* (s. 331–348). Springer International Publishing.
https://doi.org/10.1007/978-3-319-60261-5_19
- Alba, R. (2005). Bright vs. blurred boundaries: Second-generation assimilation and exclusion in France, Germany, and the United States. *Ethnic and Racial Studies*, 28(1), 20–49.
<https://doi.org/10.1080/0141987042000280003>
- Ali, I. (2021, desember 29). *Disse gutta mener de har blitt stoppet av politiet uten grunn*. NRK.
https://www.nrk.no/osloogviken/kvitteringsordning_-disse-gutta-mener-de-har-blitt-stoppet-av-politiet-uten-grunn-1.15772264
- Andersson, M. (2000). «All five fingers are not the same»: Identity work among ethnic minority youth in an urban Norwegian context. I *Norbok*. Centre for Social Science Research, University of Bergen. https://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb_digibok_2009042104073
- Andersson, M. (2022). *Rasisme: En innføring*. Fagbokforlaget.
- Andersson, M., Jacobsen, C. M., Rogstad, J., & Vestel, V. (2012). *Kritiske hendelser—Nye stemmer. Politisk engasjement og transnasjonal orientering i det nye Norge*. Universitetsforlaget.
- Baird, R. P. (2021, april 20). The invention of whiteness: The long history of a dangerous idea. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/news/2021/apr/20/the-invention-of-whiteness-long-history-dangerous-idea>
- Barth, F. (1969). Introduction. I F. Barth (Red.), *Ethnic Groups and Boundaries: The Social Organization of Culture Difference*. Universitetsforlaget.
- Bjørkelo, B., Bye, H. H., Leirvik, M. S., Egge, M., & Ganapathy, J. (2021). Diversity in Education and Organization: From Political Aims to Practice in the Norwegian Police Service. *Police Quarterly*, 24(1), 74–103. <https://doi.org/10.1177/1098611120976024>

- Bjørkelo, B., Egge, M., Bye, H. H., & Ganapathy, J. (2015). Barriers to Achieving Ethnic Diversity in the Norwegian Police Service1. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 9(1), 36–45. <https://doi.org/10.1093/police/pau056>
- Bli politi - Politihøgskolen (Regissør). (2022, februar 1). *Ta politiutdanning!* <https://www.youtube.com/watch?v=RvjRg43K3sY>
- Bojovic, T., Studsrød, I., & Enoksen, E. (2022). «Åja, drikker du ikke? Jeg trodde du var litt mer norsk». *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 46(3–4), 194–207. <https://doi.org/10.18261/tfk.46.3.7>
- Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*. Routledge & Kegan Paul.
- Bourdieu, P. (1991). *Language and symbolic power* (J. B. Thompson, Red.). Polity Press.
- Bourdieu, P., & Wacquant, L. (2002). *An Invitation to Reflexive Sociology*. University of Chicago Press.
- Bourke, B. (2014). Positionality: Reflecting on the Research Process. *The Qualitative Report*, 19(33), NA-NA. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2014.1026>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Braun, V., & Clarke, V. (2013). *Successful qualitative research: A practical guide for beginners*. Sage.
- Brottveit, G. (2018). *Vitenskapsteori og kvalitative forskningsmetoder: Om å arbeide forskningsrelatert*. Gyldendal akademisk.
- Brubaker, R. (2009). Ethnicity, Race, and Nationalism. *Annual Review of Sociology*, 35, 21–42.
- Carling, J., Erdal, M. B., & Ezzati, R. (2014). Beyond the insider–outsider divide in migration research. *Migration Studies*, 2(1), 36–54. <https://doi.org/10.1093/migration/mnt022>
- Cashmore, E. (2001). The experiences of ethnic minority police officers in Britain: Under-recruitment and racial profiling in a performance culture. *Ethnic and Racial Studies*, 24(4), 642–659. <https://doi.org/10.1080/01419870120049824>
- Cederkvist, V. (2022, september 8). *Når medborgerne gjør motstand*. <https://www.politiforum.no/flokking-oslo-politidistrikt-rune-glomseth/nar-medborgerne-gjor-motstand/228471>

- Donohue, R. H. (2021). Shades of Blue: A review of the hiring, recruitment, and selection of female and minority police officers*. *The Social Science Journal*, 58(4), 484–498. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2019.05.011>
- Du Bois, W. E. B. (2007). *The souls of Black folk* (B. H. Edwards, Red.). Open University Press.
- Egge, M., Ganapathy, J., & Runhovde, S. (2008). *Hvitt eller bredt? : Rekruttering av minoritetsstudenter til Politihøgskolen*. <https://phs.brage.unit.no/phs-xmlui/handle/11250/175052>
- Eide, E. (2010). Strategic Essentialism and Ethnification. *Nordicom Review*, 31(2), 63–78. <https://doi.org/10.1515/nor-2017-0130>
- Ellingsen, D., & Lilleaas, U.-B. (2020). Ekskluderende maskulinitetskulturer i en mannsbastion – belyst gjennom et norsk politidistrikt. *Søkelys på arbeidslivet*, 37(4), 285–298. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2020-04-05>
- Epstein, C. (1992). Tinker-bells and pinups: The construction and reconstruction of gender boundaries at work. I M. Lamont & M. Fournier (Red.), *Cultivating differences: Symbolic boundaries and the making of inequality* (s. 232–256). University of Chicago Press.
- Erskine, S. E., & Bilimoria, D. (2019). White Allyship of Afro-Diasporic Women in the Workplace: A Transformative Strategy for Organizational Change. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 26(3), 319–338. <https://doi.org/10.1177/1548051819848993>
- Essed, P. (1991). *Understanding Everyday Racism: An interdisciplinary theory* (Bd. 2). Sage.
- Fangen, K. (2010). *Deltagende observasjon* (2.utg). Fagbokforlaget.
- Fekjær, S. B. (2014). Police students' social background, attitudes and career plans. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 37(3), 467–483. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-06-2011-0057>
- Fekjær, S. B., & Alecu, A. (2022, august 1). *Minoriteter velger bort politiyirket*. <https://www.politiforum.no/forskning/minoriteter-velger-bort-politiyirket/227909>
- Fekjær, S. B., & Alecu, A. I. (2021). Attrition of Police Officers With Immigrant Background. *Police Quarterly*, 10986111211053844. <https://doi.org/10.1177/10986111211053844>
- Finstad, L. (2018). Hva er politi. I *Norbok*. Universitetsforl. https://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb_digibok_2020050748621

- Fjær, E. G., & Pedersen, W. (2015). Drinking and moral order: Drunken comportment revisited. *Addiction Research & Theory*, 23(6), 449–458.
<https://doi.org/10.3109/16066359.2015.1028922>
- Fjær, E. G., Pedersen, W., & Sandberg, S. (2016). Party on wheels: Mobile party spaces in the Norwegian high school graduation celebration. *The British Journal of Sociology*, 67(2), 328–347. <https://doi.org/10.1111/1468-4446.12189>
- Flintoff, A. (2015). Playing the ‘Race’ card? Black and minority ethnic students’ experiences of physical education teacher education. *Sport, Education and Society*, 20(2), 190–211.
<https://doi.org/10.1080/13573322.2012.745397>
- Frankenberg, R. (1993). *White women, race matters: The social construction of whiteness*. University of Minnesota Press.
- Frankenberg, R. (1997). *Displacing whiteness: Essays in social and cultural criticism*. Duke University Press.
- Führer, L. (2021). «*The Social Meaning of Skin Color*»: *Interrogating the Interrelation of Phenotype/Race and Nation in Norway* [Doctoral thesis].
<https://www.duo.uio.no/handle/10852/88955>
- Førde, E. L. (2010, oktober 7). *Få innvandrere i politiet*. <https://forskning.no/partner-statistisk-sentralbyra-kriminalitet/fa-innvandrere-i-politiet/821334>
- Garner, S. (2014). Injured nations, racialising states and repressed histories: Making whiteness visible in the Nordic countries. *Social Identities*, 20(6), 407–422.
<https://doi.org/10.1080/13504630.2015.1010707>
- Gibbs, J. C. (2019). Diversifying the police applicant pool: Motivations of women and minority candidates seeking police employment. *Criminal Justice Studies*, 32(3), 207–221.
<https://doi.org/10.1080/1478601X.2019.1579717>
- Granér, R. (2004). *Patrullerande polisens yrkeskultur | Lunds universitet* [Lund Universitet].
<https://www.lu.se/lup/publication/e7a3b5a4-3813-4c05-afa8-6c587b33d3e6>
- Grøndahl, E. (2021, mars 1). *Rutine for bruk av Zoom for røde data ved UiO - Universitetet i Oslo*. <https://www.uio.no/tjenester/it/sikkerhet/lsis/tillegg/rutiner/bruk-av-zoom-for-rode-data.html>

- Hoel, L., & Christensen, E. (2016). Hvorfor velger politistudentene å bli politi? - Om verdier, idealer og et trygt samfunn. *Nordisk politiforskning*, 3(1), 29–52.
<https://doi.org/10.18261/issn.1894-8693-2016-01-04>
- Hoel, L., & Dillern, T. (2022). Becoming a member of the police. Workplace expectations of police students during in-field training. *Studies in Continuing Education*, 44(1), 173–188.
<https://doi.org/10.1080/0158037X.2020.1865298>
- Hong, S. (2017). Black in Blue: Racial Profiling and Representative Bureaucracy in Policing Revisited. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 27(4), 547–561.
<https://doi.org/10.1093/jopart/mux012>
- Jensen, S. Q. (2011). Othering, identity formation and agency. *Qualitative Studies*, 2(2), Artikkel 2. <https://doi.org/10.7146/qs.v2i2.5510>
- Jerolmack, C., & Khan, S. (2014). Talk Is Cheap: Ethnography and the Attitudinal Fallacy. *Sociological Methods & Research*, 43(2), 178–209.
<https://doi.org/10.1177/0049124114523396>
- Johannessen, L. E. F. (2022). Utenfor akademien: Mot en utvidet forståelse av «abduktiv analyse» og teoriutvikling. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 6(2), 1–16.
<https://doi.org/10.18261/nost.6.2.4>
- Johansson, T., & Hammarén, N. (2011). The art of choosing the right tram: Schooling, segregation and youth culture. *Acta Sociologica*, 54(1), 45–59.
<https://doi.org/10.1177/0001699310392602>
- Johnson, T. A. (2006). Being black, or being a cop: The problem of race in American law enforcement (1). *Forum on Public Policy: A Journal of the Oxford Round Table*.
<https://go.gale.com/ps/i.do?p=AONE&sw=w&issn=1556763X&v=2.1&it=r&id=GALE%7CA175164809&sid=googleScholar&linkaccess=abs>
- Jones, L., Castellanos, J., & Cole, D. (2002). Examining the Ethnic Minority Student Experience at Predominantly White Institutions: A Case Study. *Journal of Hispanic Higher Education*, 1(1), 19–39. <https://doi.org/10.1177/1538192702001001003>
- Jugert, P., Kaiser, M. J., Ialuna, F., & Civitillo, S. (2022). Researching race-ethnicity in race-mute Europe. *Infant and Child Development*, 31(1), e2260.
<https://doi.org/10.1002/icd.2260>

- Justis- og politidepartementets. (2010, august 20). *Ikke aktuelt å endre politiets uniformsreglement* [Nyhet]. Regjeringen.no; regjeringen.no.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumentarkiv/stoltenberg-ii/jd/Nyheter-og-pressemeldinger/nyheter/2010/ikke-aktuelt-a-endre-politiets-uniformsr/id612741/>
- Jære, L. (2019, januar 17). *Minoritetsungdom blir oftere stoppet av politiet*.
<https://forskning.no/kriminalitet-partner-politihogskolen/minoritetsungdom-blir-oftere-stoppet-av-politiet/1280915>
- Karimi, A., & Wilkes, R. (2023). Assimilated or the boundary of Whiteness expanded? A boundary model of group belonging. *The British Journal of Sociology*, 74(2), 189–204.
<https://doi.org/10.1111/1468-4446.12994>
- Khan, T. H., & MacEachen, E. (2022). An Alternative Method of Interviewing: Critical Reflections on Videoconference Interviews for Qualitative Data Collection. *International Journal of Qualitative Methods*, 21, 16094069221090064.
<https://doi.org/10.1177/16094069221090063>
- Kuipers, G. (2009). *Humor Styles and Symbolic Boundaries*. 3(2), 219–239.
<https://doi.org/10.1515/JLT.2009.013>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3.utg). Gyldendal akademisk.
- Kvittingen, I. K. (2018, februar 24). *Hva er kebabnorsk i dag?* Forskning.no.
<https://forskning.no/barn-og-ungdom-kultur-sprak/hva-er-kebabnorsk-i-dag/286860>
- Lamont, M., & Molnár, V. (2002). The Study of Boundaries in the Social Sciences. *Annual Review of Sociology*, 28, 167–195.
- Lamont, M., Pendergrass, S., & Pachucki, M. (2015). Symbolic Boundaries. I J. D. Wright (Red.), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition)* (s. 850–855). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.10416-7>
- Larsson, P. (2010). Fra armesterke bondesønner til akademikerbarn: Om rekrutteringen til politiyrket. 150-159. <https://phs.brage.unit.no/phs-xmlui/handle/11250/174578>
- Lea, J. (2000). The Macpherson Report and the Question of Institutional Racism. *The Howard Journal of Criminal Justice*, 39(3), 219–233. <https://doi.org/10.1111/1468-2311.00165>

- Lefkowich, M. (2019). When Women Study Men: Gendered Implications for Qualitative Research. *International Journal of Qualitative Methods*, 18, 1609406919872388. <https://doi.org/10.1177/1609406919872388>
- Leirvik, M. S. (2016). «Medaljens bakside»: Omkostninger av etnisk kapital for utdanning. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 57(2), 167–198. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2016-02-03>
- Leirvik, M. S. (2022). Microaggression within the patrol service – a barrier against ethnic representation? *Police Practice and Research*, 1–16. <https://doi.org/10.1080/15614263.2022.2110099>
- Leirvik, M. S. (2023, januar 2). *Opplever politifolk med etnisk minoritetsbakgrunn rasisme fra egne kollegaer?* <https://www.politiforum.no/opplever-politifolk-med-etnisk-minoritetsbakgrunn-rasisme-fra-egne-kollegaer/233039>
- Leirvik, M. S., & Ellefsen, B. H. (2020). «Det er ikke oss mot dere»: Etnisitet som ressurs i politiets møter med etnisk minoritetsungdom. *Nordic Journal of Studies in Policing*, 7(3), 242–263.
- Lim, H.-H. (2006). Representative Bureaucracy: Rethinking Substantive Effects and Active Representation. *Public Administration Review*, 66(2), 193–204.
- Liven, T. (2023, mars 9). *Ferniss av mangfold*. Periskop. <https://periskop.no/ferniss-av-mangfold/>
- Loftus, B. (2010). Police occupational culture: Classic themes, altered times. *Policing and Society*, 20(1), 1–20. <https://doi.org/10.1080/10439460903281547>
- Long, J., & Hylton, K. (2002). Shades of white: An examination of whiteness in sport. *Leisure Studies*, 21(2), 87–103. <https://doi.org/10.1080/02614360210152575>
- Martin, S. E. (1994). Outsider within the Station House: The Impact of Race and Gender on Black Women Police The Significance of Race. *Social Problems*, 41(3), 383–400.
- Mathisen, T. (2020). «Vi er med hverandre fordi vi er utlendinger»: Om (re)produksjonen av kategoriene «utlending» og «norsk» i skolen. *Nordisk Tidsskrift for Ungdomsforskning*, 1(2), 124–141. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-8162-2020-02-03>
- McIntosh, P. (1997). White privilege and male privilege: A personal account of coming to see correspondences through work in women's studies. I R. Delgado & J. Stefancic (Red.), *Critical White studies: Looking behind the mirror* (s. 291–299). Temple University Press.

- Midtbøen, A. H. (2015). Etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 56(1), 4–30. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-291X-2015-01-01>
- Midtbøen, A. H. (2018). The making and unmaking of ethnic boundaries in the public sphere: The case of Norway. *Ethnicities*, 18(3), 344–362. <https://doi.org/10.1177/1468796816684149>
- Midtbøen, A. H. (2019). Etterkommere av innvandrere i Norge: Mobilitet, assimilering, diskriminering. I 32. Institutt for samfunnsforskning. <https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmliui/handle/11250/2627948>
- Modood, T. (2004). Capitals, ethnic identity and educational qualifications. *Cultural Trends*, 13(2), 87–105. <https://doi.org/10.1080/0954896042000267170>
- Nadim, M. (2017). Ascribed representation: Ethnic and religious minorities in the mediated public sphere. I A. H. Midtbøen, K. Steen-Johansen, & K. Thorbjørnsrud (Red.), *Boundary Struggles: Contestations of Free Speech in the Norwegian Public Sphere*. Cappelen Damm Akademisk.
- Nishikawa, K. A., Towner, T. L., Clawson, R. A., & Waltenburg, E. N. (2009). Interviewing the Interviewers: Journalistic Norms and Racial Diversity in the Newsroom. *Howard Journal of Communications*, 20(3), 242–259. <https://doi.org/10.1080/10646170903070175>
- Orupabo, J. (2014). Interseksjonalitet i praksis: Utfordringer med å anvende et interseksjonalitetsperspektiv i empirisk forskning. *Sosiologisk tidsskrift*, 22(4), 329–351. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-2928-2014-04-01>
- Orupabo, J., Vassenden, A., & Handulle, A. (2022). Å redde hvite folks ansikt: Ritualer og makt i rasialiserte situasjoner. I C. A. Døving (Red.), *Rasisme: Fenomenet, forskningen, erfaringene*. Universitetsforlaget.
- Pedersen, C., & Damen, M.-L. (2021). Politielever og politistudenter gjennom hundre år. I B. H. Ellefsen, V. L. Sørli, & M. Egge (Red.), *Kunnskap for et tryggere samfunn? Norsk politiutdanning 1920-2020* (s. 253–288). Cappelen Damm Akademisk.
- Pérez, R. (2016). Racist humor: Then and now. *Sociology Compass*, 10(10), 928–938. <https://doi.org/10.1111/soc4.12411>
- Pérez, R. (2022). *Souls of White Jokes How Racist Humor Fuels White Supremacy*. Stanford University Press.

- Peterson, A., & Uhnoo, S. (2012). Trials of loyalty: Ethnic minority police officers as ‘outsiders’ within a greedy institution. *European Journal of Criminology*, 9(4), 354–369. <https://doi.org/10.1177/1477370812447266>
- Politidirektoratet. (2022). *Mangfold, dialog og tillit Handlingsplan for politiets arbeid (2022–2025)* (s. 17) [Handlingsplan]. <https://pf.no/assets/docs/Mangfold-dialog-og-tillit-Handlingsplan-for-politiets-arbeid-2022-2025.pdf>
- Politihøgskolen. (u.å.). *Bachelor—Politihøgskolen*. Hentet 21. februar 2023, fra <https://www.politihogskolen.no/bachelor-politiutdanning/>
- Preito-Hodge, K. (2023). Behind the badge and the veil: Black police officers in the era of black lives matter. *Psychology of Violence*, No Pagination Specified-No Pagination Specified. <https://doi.org/10.1037/vio0000462>
- Puwar, N. (2004). *Space Invaders: Race, Gender and Bodies Out of Place*. Berg.
- Rabelo, V. C., Robotham, K. J., & McCluney, C. L. (2021). “Against a sharp white background”: How Black women experience the white gaze at work. *Gender, Work & Organization*, 28(5), 1840–1858. <https://doi.org/10.1111/gwao.12564>
- Raganella, A. J., & White, M. D. (2004). Race, gender, and motivation for becoming a police officer: Implications for building a representative police department. *Journal of Criminal Justice*, 32(6), 501–513. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2004.08.009>
- Reay, D., Davies, J., David, M., & Ball, S. J. (2001). Choices of Degree or Degrees of Choice? Class, ‘Race’ and the Higher Education Choice Process. *Sociology*, 35(4), 855–874. <https://doi.org/10.1177/0038038501035004004>
- Rogers, R., & Mosley, M. (2006). Racial literacy in a second-grade classroom: Critical race theory, whiteness studies, and literacy research. *Reading Research Quarterly*, 41(4), 462–495. <https://doi.org/10.1598/RRQ.41.4.3>
- Rogstad, J. (2001). *Sist blant likemenn? : Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*. Institutt for samfunnsforskning2001.
- Runhovde, S. R. (Red.). (2010). *Tillit til politiet*. Politihøgskolen.
- Samatar, A., Madriaga, M., & McGrath, L. (2021). No love found: How female students of colour negotiate and repurpose university spaces. *British Journal of Sociology of Education*, 42(5–6), 717–732. <https://doi.org/10.1080/01425692.2021.1914548>

- Sandberg, S. (2010). What can “Lies” Tell Us about Life? Notes towards a Framework of Narrative Criminology. *Journal of Criminal Justice Education*, 21(4), 447–465. <https://doi.org/10.1080/10511253.2010.516564>
- Seksjon for opptak og rekruttering. (u.å.). *Opptakstall for Bachelor—Politiutdanning—Politihøgskolen*. Politihøgskolen. Hentet 26. april 2023, fra <https://www.politihøgskolen.no/om-oss/fakta-tall/opptakstall-bachelor-politiutdanning/>
- Silvestri, M. (2017). Police Culture and Gender: Revisiting the ‘Cult of Masculinity’. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 11(3), 289–300. <https://doi.org/10.1093/police/paw052>
- Solheim, S. (2021, oktober 30). *Kvinnedominans på politiutdanninga: Men dette er politiets utfordring*. NRK. https://www.nrk.no/direkte/xl/kvinnedominans-pa-politiutdanninga_-men-dette-er-politiets-utfordring-1.15658241
- Solhjell, R. (2019). «Hele skolen trenger ikke den oppmerksomheten»: Etniske minoriteters opplevelser av politiets skolebesøk på Oslos østkant. *Nordisk politiforskning*, 6(2), 156–168. <https://doi.org/10.18261/issn.1894-8693-2019-02-06>
- Sollund, R. (2006). Racialisation in police stop and search practice – the Norwegian case. *Critical Criminology*, 14(3), 265–292. <https://doi.org/10.1007/s10612-006-9012-2>
- Sollund, R. (2007). *Tatt for en annen: En feltstudie av relasjonen mellom etniske minoriteter og politiet*. Gyldendal akademisk.
- Soto-Márquez, J. G. (2019). “I’m Not Spanish, I’m from Spain”: Spaniards’ Bifurcated Ethnicity and the Boundaries of Whiteness and Hispanic Panethnic Identity. *Sociology of Race and Ethnicity*, 5(1), 85–99. <https://doi.org/10.1177/2332649218766388>
- Sykes, G. M., & Matza, D. (1957). Techniques of Neutralization: A Theory of Delinquency. *American Sociological Review*, 22(6), 664–670. <https://doi.org/10.2307/2089195>
- Telle, K. (2010, oktober 4). *Regionale forskjeller i antall politistillinger*. ssb.no. <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/faa-politistillinger-i-telemark>
- Thagaard, T. (2002). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode* (2. utgave). Fagbokforlaget.
- Timmermans, S., & Tavory, I. (2012). Theory Construction in Qualitative Research: From Grounded Theory to Abductive Analysis. *Sociological Theory*, 30(3), 167–186.

- Twine, F. W., & Gallagher, C. (2008). The future of whiteness: A map of the 'third wave'. *Ethnic and Racial Studies*, 31(1), 4–24. <https://doi.org/10.1080/01419870701538836>
- Uhnöo, S. (2013). 'Inom den egna plåtbubblan' – Polisen och etniska minoriteter. I M. Åkerström (Red.), *Den sorterande ordningsmakten. Studier av etnicitet og polisiär kontroll* (s. 69–95).
- Vassenden, A. (2018). Produktive anomalier. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 2(2), 145–163. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2018-02-03>
- Vassenden, A., & Andersson, M. (2011). Whiteness, non-whiteness and 'faith information control': Religion among young people in Grønland, Oslo. *Ethnic and Racial Studies*, 34(4), 574–593. <https://doi.org/10.1080/01419870.2010.511239>
- Vik, I. (2020, juni 6). – *Etnisk profilering skjer i Norge*. VG Nett. <http://vg.no/spesial/c/stories/BRO7aG>
- Vold, T. (2007). Hvit støy. *Samtiden*, 116(1), 14–29. <https://doi.org/10.18261/ISSN1890-0690-2007-01-04>
- Washington, J. (2017, desember 7). This is what happens when a black cop calls out racism in her own department. *Andscape*. <https://andscape.com/features/this-is-what-happens-when-a-black-cop-calls-out-racism-in-her-own-department/>
- Weber, M. (2000). *Max Weber: Makt og byråkrati: Bd. 3.utg* (E. Fivelstad, Red.; D. Østerberg, Overs.). Gyldendal akademisk.
- White, M. D., Cooper, J. A., Saunders, J., & Raganella, A. J. (2010). Motivations for becoming a police officer: Re-assessing officer attitudes and job satisfaction after six years on the street. *Journal of Criminal Justice*, 38(4), 520–530. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2010.04.022>
- Wilkins, V. M., & Williams, B. N. (2008). Black or Blue: Racial Profiling and Representative Bureaucracy. *Public Administration Review*, 68(4), 654–664. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2008.00905.x>
- Winnæss, P., & Helland, H. (2014). Politistudentene: Hvem er de og hvorfor vil de bli politi? *Nordisk politiforskning*, 1(2), 93–123. <https://doi.org/10.18261/ISSN1894-8693-2014-02-02>

- Woldoff, R. A., Wiggins, Y. M., & Washington, H. M. (2011). Black Collegians at a Predominantly White Institution: Toward a Place-Based Understanding of Black Students' Adjustment to College. *Journal of Black Studies*, 42(7), 1047–1079.
- Yazdiha, H. (2022). Racialized Organizations in Racialized Space: How Socio-spatial Divisions Activate Symbolic Boundaries in a Charter School and a Public School. *Sociology of Race and Ethnicity*, 8(4), 468–482. <https://doi.org/10.1177/23326492221114811>
- Zempi, I. (2020). 'Looking back, i wouldn't join up again': The lived experiences of police officers as victims of bias and prejudice perpetrated by fellow staff within an english police force. *Police Practice and Research*, 21(1), 33–48. <https://doi.org/10.1080/15614263.2018.1525381>

Alle kilder som er brukt i denne oppgaven er oppgitt.

Antall ord: 31 239

Vedlegg 1: Intervjuguide

Bakgrunn

- Kan du fortelle litt om deg selv? – vokst opp, alder
 - Kan du fortelle litt om familien din?
 - Kan du fortelle meg om da du bestemte deg for å søke på politihøgskolen?
 - Hvilke forestillinger hadde du om politiutdanningen?
-

Politihøgskolen og praksis

- Hvis du husker ditt første møte med en politibetjent, kunne du fortalt litt om det?
- Kan du fortelle litt om hvordan veien din i politihøgskolen har vært?
- Kan du fortelle litt om hvordan det er å studere på politihøgskolen
- Har dere hatt/har emner, forelesninger, kurs angående temaer slik som diskriminering, rasisme, trakassering, stereotypier osv?
- Opplever du at det er rom for å diskutere emner og politipraksisen du lærer med medstudenter/lærere?
- Kan du tenke deg til noen situasjoner eller hendelser hvor du har følt at du måtte legge inn ekstra innsats sammenlignet med norske studenter uten minoritetsbakgrunn?
- Har du noen eksempler på situasjoner hvor det har vært en *fordel/ulempe* å ha minoritetsbakgrunn?

Praksisåret

- Kan du fortelle litt om praksisåret ditt?
 - Hvordan opplevde du miljøet under praksisåret?
 - Hvordan vil du beskrive politi-kulturen (på praksisplassen)?
 - Opplevde du at kollegaene stilte spørsmål til deg om din bakgrunn/identitet?
-

Mediene og mangfold

- Tenker du det er viktig med mangfold blant politibetjenter?

- I media har det blitt fremstilt at man ønsker mer mangfold fordi minoritetsungdom har kompetanse i kraft av sin bakgrunn og oppveksterfaring.
- Politiet har i det siste vært med i en del saker som har blitt skrevet om i media. Hva tenker du om hvordan politiet og/eller minoritetsungdom de siste årene har blitt framstilt når det gjelder:
 - Saken om at minoritetsungdom opplever etnisk profilering av den nye kvitteringsordningen?
 - Har du selv opplevd lignende?
 - Mediedekning av knivstikking og gjengvold på østkanten?
 - Meninger om hijabforbud i politiet?
 - For 2 år siden var Metoo på PHS og «knulletorsdag» en del i media. Gikk du på PHS eller ikke – hva tenkte du da du hørte om det?
- Kan du fortelle om hendelser hvor en eller flere av disse temaene har blitt diskutert blant medstudenter/venne?

Identitet og tilhørighet

- Hva betyr identitet for deg?
- Når er det dere begynner å gå i uniform? Kan du fortelle litt om hvordan det er å få uniformen foregår?
- Før du begynte å studere, hadde du noen tanker om din minoritetsbakgrunn ville ha noe betydning på Politihøgskolen?
- Kan du fortelle om den gangen du opplevde at du var en del (tilhørighet) av PHS?
- Kan du fortelle om en gang du opplevde at du ikke var en del (ikke-tilhørighet) av PHS?
- Kan du fortelle om en situasjon eller hendelse hvor du opplevde uttalelse på PHS som du oppfattet som ubehagelig/// ... på PHS hvor din minoritetsbakgrunn fikk betydning?
- Kan du fortelle om en hendelse du har opplevd at ditt utvanningsvalg/din tilhørighet til PHS har kommet i konflikt med minoritetsbakgrunnen din, eller omvendt?
- Kan du fortelle om en situasjon hvor du opplevde at familie og/eller venner så deg eller behandlet deg mer som politiperson enn sønn/datter/venn

- Har du opplevd at folk tviler på hvorvidt du er norsk? Og hva tror du det handler om?
 - Når føler du deg mest/minst som politistudent?
 - Hva tenker du er det politiet representerer?
-

Avslutningsvis

- Hvor i politiet ser du deg selv jobbe etter endt studietid?
- Hvor i politiet kan du ikke se for deg å jobbe etter endt studietid?
- Har du noen råd til hvordan PHS kan øke og rekruttere antall norske med minoritetsbakgrunn på studie
- Er det noe mer du kjenner at du har lyst til å fortelle meg om, som vi ikke har fått snakket om? Har du noen spørsmål til slutt?

Vedlegg 2: Informasjons- og samtykkeskriv

Vil du delta i forskningsprosjektet

” Norske politistudenter med minoritetsbakgrunn »

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å belyse utdanningsvalg, erfaringer og opplevelser av å studere på Politihøgskolen (PHS). I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Masteroppgaven handler om minoritetsstudenters valg om å bli politi. Formålet er å få mer kunnskap om hvordan studenter med minoritetsbakgrunn opplever å utdanne seg og studere på PHS. Hvilken betydning har informantenes flerkulturelle bakgrunn i møte med Politihøgskolen? Det har blitt gjort lignende studier med fokus på andre yrker og studier. Jeg ønsker også å undersøke hvilken rolle ens etnisitet og identitet spiller inn på Politihøgskolen. Det er ikke noe ønske om å generalisere funnene, men jeg mener det fortsatt er viktig å belyse disse ulike erfaringene og refleksjonene, da de i seg selv både er viktige og interessante.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi (universitetet i Oslo) er ansvarlig for prosjektet.

Hovedveileder er Kjell Erling Kjellman fra Institutt for sosiologi og samfunnsforskning.

Biveileder er Marjan Nadim fra Institutt for samfunnsforskning.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Studien tar utgangspunkt i minoritetsstudenter som har valgt å utdanne seg på Politihøgskolen. Kriteriene for å bli trukket er at personene identifiserer seg som minoritetsstudent og ønsker å delta i studien.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du stillet opp til et intervju. Det vil ta vare rundt 60 minutter. Spørsmålene i intervjuene vil være åpne, men spørsmål om erfaringer du har fra politihøgskolen, og refleksjoner rundt identitet i møte med politihøgskolen ønsker jeg å stille spørsmål om. Jeg ønsker også å ta lydopptak og notater fra intervjuet.

Jeg vil også be deg om å gi noen opplysninger om deg i et intervju. Det vil være opplysninger om alder og bakgrunnsopplysninger som bosted du har vokst opp og etnisitet. Dersom virkelige navn blir nevnt under intervjuet på familiemedlemmer vil det bli erstattet med bare søster, bror, far og mor. Det samme gjelder stedsnavn som vil bli anonymisert.

Det er frivillig å delta

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

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Jeg behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er kun prosjektansvarlig og veileder om vil ha tilgang til materialet.

For å hindre at ingen uvedkommende får tilgang til personopplysningene vil jeg oppbevare lydopptak og ikke-anonymiserte notater på ekstern hardisk. Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data.

I masteroppgaven vil du ikke kunne bli gjenkjent. Opplysninger som vil bli brukt for å beskrive deg er pseudonym og alder. På grunn av at jeg også henter inn informasjon om etnisitet vil de også bli gitt annen minoritetsbakgrunn.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes når masteroppgaven er godkjent. Foreløpig dato for prosjektslutt er 25.mai 2023. Etter prosjektslutt vil datamaterialet med dine personopplysninger anonymiseres.

Etter prosjektslutt vil all data med dine personopplysninger, inkludert lydopptak bli slettet permanent uten mulighet for å gjenbruke det.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra institutt for sosiologi og samfunnsgeografi ved Universitetet i Oslo har Personverntjenester vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Anonymiserte opplysninger slik som transkriberinger av lydopptak vil ikke slettes.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi ved Nermina Tica (nerminat@uio.no) og hovedveileder Kjell Erling Kjellman (k.e.kjellman@sosgeo.uio.no)
- Vårt personvernombud: Norsk senter for forskningsdata

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

- Personverntjenester på epost (personverntjenester@sikt.no) eller på telefon: 53 21 15 00.
-

Med vennlig hilsen

Nermina Tica

(Masterstudent ved Universitetet i Oslo)

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Norske politistudenter med minoritetsbakgrunn*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i et intervju og at det blir gjort lydopptak.

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 3: Instagramkonto



