


# **Tillit på prøve**

**Undersøkelse om etikk, mangfold og etnisk diskriminering i  
Sør-Trøndelag politidistrikt**

**Berit Berg  
Kirsten Lauritsen  
Marko Valenta**

**NTNU Samfunnsforskning AS  
Innvandringsforskning og flyktningstudier**



 <b>NTNU</b> <b>Samfunnsforskning AS</b> <b>Avdeling: Innvandringsforskning og flyktningstudier</b> Postadresse: NTNU Dragvoll 7491 Trondheim Besøksadresse: Loholt Allé 85, Paviljong B Telefon: 73 59 63 00 Telefaks: 73 59 62 24 E-post: kontakt@samfunn.ntnu.no Web.: www.ntnusamfunnsforskning.no Foretaksnr. NO 986 243 836		<b>RAPPORT</b>	
		TITTEL	
		<b>Tillit på prøve.          - Undersøkelse om etikk, mangfold og etnisk diskriminering i Sør-Trøndelag politidistrikt</b>	
		FORFATTER(E)	
		Berit Berg, Kirsten Lauritsen og Marko Valenta	
		OPPDRAGSGIVER(E)	
		Sør-Trøndelag politidistrikt	
RAPPORT NR.	GRADERING	OPPDRAGSGIVERS REF.	
2007	Åpen	Ove Sem	
	ISBN	PROSJEKTNR.	ANT SIDER
	978-82-7570-180-8	1141414	63
PRIS (eksl. porto og ekspedisjonskostninger)		PROSJEKTLEDER (NAVN, SIGN.)	KVALITETSSIKRET AV
kr 100,-		Berit Berg	
	DATO	GODKJENT AV	
	September 2007	Bente Aina Ingebrigtsen	
<b>SAMMENDRAG</b> <p>Rapporten er skrevet på oppdrag fra Sør-Trøndelag politidistrikt og presenterer resultatene fra "Etikk- og mangfoldsundersøkelsen 2007". Undersøkelsen er et ledd i politiets prosjekt "Vi i verden" – et prosjekt om etikk, mangfold og etnisk diskriminering. Undersøkelsen ble gjennomført våren 2007 og har hatt som siktemål å kartlegge forhold som kan ha betydning for videre utviklingsarbeid internt i politiet. Følgende datakilder er benyttet som grunnlag for rapporten: Spørreskjema til samtlige ansatte i Sør-Trøndelag politidistrikt, individuelle intervjuer med 20 politi-ansatte, individuelle intervjuer med 22 representanter for innvandremiljøene i Trondheim, deltakelse på møter i innvandrersorganisasjoner og internt i politiet, samt gjennomgang av skriftlige dokumenter, medieoppslag og rapporter.</p> <p>Rapporten slår fast at Sør-Trøndelag politidistrikt har et klart forbedringspotensial både når det gjelder holdninger og arbeidsmetoder. Selv om etikk og mangfold har stått på dagsorden lenge, gjenstår det en del før målet om "nulltoleranse" i forhold til diskriminering og rasisme og diskriminering er oppnådd. Rapporten har følgende anbefalinger:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Videreføre dialogarbeidet med innvandremiljøene</li> <li>2. Utarbeide mål og konkrete tiltak for rekruttering av medarbeidere med minoritetsbakgrunn</li> <li>3. Etablere møteplasser internt for drøfting av etikk- og mangfoldsspørsmål</li> <li>4. Iverksette opplæringsprogram for å øke kompetansen om politiarbeid i et multietnisk samfunn</li> <li>5. Innføre hospitantordninger der politi fra Sør-Trøndelag får anledning til lære av utenlandske erfaringer.</li> </ol>			
STIKKORD	NORSK		ENGELSK
	Politi, etikk		Police, ethics
	Mangfold, diskriminering		Diversity, discrimination
	Innvandrer, etnisitet		Immigrant, ethnicity



## Forord

Denne rapporten er skrevet mens debatten om Obiorasaken og Karikaturesaken raste som verst. I forbindelse med begge sakene ble det reist spørsmål om rasisme og diskriminering i tilknytning til Sør-Trøndelag politidistrikt. Seinere fikk vi Ambulansesaken i Oslo, som har fått tre statsråder til å gå sammen om en større kartlegging for å undersøke om det eksisterer institusjonell rasisme i offentlige etater. Nulltoleranse i forhold til alle former for diskriminering er et ufravikelig krav og har vært både denne og tidligere regjeringers politikk lenge. Den første statlige Handlingsplanen mot rasisme og diskriminering kom for snart ti år siden, og etter dette er det kommet nye handlingsplaner, utredninger og en egen Diskrimineringslov. Ingen av disse offentlige dokumentene har imidlertid på noe tidspunkt skapt mediestorm. Først da de kunne knyttes til konkrete hendelser, kom den store debatten.

”Tillit på prøve” handler ikke om noen av disse sakene, men det er ikke til å unngå at det i manges bevissthet skjer en kobling. De berører samme tematikk. Det er likevel viktig å understreke at undersøkelsen i Sør-Trøndelag politidistrikt ble satt i gang før det eksplo- derte i media. Allerede høsten 2006 fikk NTNU Samfunnsforskning i oppdrag å gjennom- føre en undersøkelse om etikk, mangfold og etnisk diskriminering. Politiet ønsket å vite hva deres egne medarbeidere tenkte og mente om disse spørsmålene, og de ønsket å vite hvordan innvandremiljøene opplevde politiet. Som de selv sa i en presentasjon av under- søkelsen: *Siktemålet er å kartlegge forhold som kan ha betydning for videre utviklingsar- beid internt i politiet.* Målsettingen er med andre ord å bli bedre. Her ligger det allerede i utgangspunktet en erkjennelse av at det er et potensial for forbedringer og en vilje til å gjøre noe med det.

Media har vært opptatt av hva vi har funnet ut – lenge før undersøkelsen var ferdig. Også internt i politiet og i innvandremiljøene har det vært stor oppmerksomhet knyttet til både gjennomføringen og resultatene. Dette forstår vi godt. En undersøkelse om etikk og mangfold berører helt grunnleggende spørsmål knyttet til selve politirollen. Hva er godt politiarbeid i et samfunn som blir mer og mer mangfoldig? Hvordan oppleves politiet av innvandremiljøene, og hvilke erfaringer har politiet i møte med innvandrerbefolkningen? Er forholdet preget av mistillit, slik man kan få inntrykk av gjennom media, eller er bildet mer sammensatt? Dette er noen av de spørsmålene som blir tatt opp i denne rapporten.

En britisk politileder karakteriserte Sør-Trøndelags mangfoldsprosjekt som *modig*. Hun var en av innledderne på konferansen ”Politiarbeid i et multietnisk samfunn”, som ble ar- rangert i Trondheim i juni i år. Hun snakket om det hun kalte ”unpleasant truths” – ube- hagelige sannheter. Hun ga Trondheims politiet honnør for å sette disse sakene på dagsor- den. Som hun sa: *Det er modig – og det skaper forventninger. Det handler ikke bare om å lytte, det handler om å levere.* Her trengs det ikke først og fremst store ord. Her trengs det handling.

Holdningsundersøkelsen avdekker forhold som det må jobbes videre med – både internt i politiet og i forhold til byens befolkning. Vi håper politiet tar utfordringen. Fram til nå har ansatte på alle nivå i organisasjonen stilt opp og vært åpne for å gå inn i denne problematikken. Som forskere har vi blitt vist tillit. Selv om denne rapporten avdekker noen ”unpleasant truths”, er det vårt håp at disse ubehagelige sannhetene kan brukes til å gjøre politiet bedre.

Takk til alle, både internt i politiet og innvandremiljøene, for at dere har stilt opp som informanter og samtalepartnere underveis. De erfaringene dere har delt med oss, er helt avgjørende for det utviklingsarbeidet politiet skal i gang med. Etikk- og mangfoldsprosjektet går nå over i en ny fase. Vi har kommet med anbefalinger for det videre arbeidet. Disse anbefalingene må selvsagt diskuteres internt i politiet, men det er også viktig å la innvandremiljøene delta i prosessen. Sør-Trøndelag politidistrikt har i flere år hatt jevnlig møter med innvandrerorganisasjonene. Denne dialogen må fortsette. Dialog er en fortsettning for tillit, men det er først når holdninger omsettes i handling vi ser resultater i praksis. Det handler om å ha fokus på det daglige arbeidet – eller som en britisk politileder sa: Det handler om å ”walk the talk”.

Trondheim 6. september 2007

Berit Berg

Kirsten Lauritsen

Marko Valenta

# Innhold

<b>1. Innledning .....</b>	<b>9</b>
1.1 Holdninger og handlinger .....	9
1.2 Handlingsplan mot rasisme og diskriminering .....	10
1.3 Likeverdig offentlig tjenesteyting .....	12
1.4 Gjennomføring av undersøkelsen .....	13
1.5 Rapportens oppbygging .....	14
<b>2. Etikk- og mangfoldsundersøkelsen.....</b>	<b>15</b>
2.1 Spørreskjemaundersøkelsen.....	15
2.2 Holdninger til innvandrere .....	16
2.3 Beskyldninger om rasisme .....	18
2.4 Stopp og sjekk .....	19
2.5 Arbeidskolleger med innvandrerbakgrunn.....	20
2.6 Korpsånd .....	21
2.7 Etikk- og mangfoldsarbeid.....	22
2.8 Verken verre eller bedre.....	23
<b>3. Politiets erfaringer.....</b>	<b>25</b>
3.1 Forankring og motivasjon .....	25
3.2 Informantenes bakgrunn .....	25
3.3 Informantenes erfaringer i møter med innvandrere .....	26
3.3.1 Konflikter og kriminalitet.....	26
3.3.2 Patruljering og utetjeneste .....	27
3.3.3 Forebyggende arbeid og informasjonsoppdrag .....	28
3.3.4 Kilder til kulturkompetanse .....	29
3.4 Erfaringer med nærhet og tverretatlig samarbeid .....	30
3.5 Episoder der rasisme og diskriminering er et element.....	31
3.6 Intern fellesskapsfølelse eller ”korpsånd” .....	33
3.7 Belastninger og avlastning .....	34
3.8 Behov for opplæring, skolering og andre tiltak .....	36
<b>4. Innvandrernes erfaringer og opplevelser.....</b>	<b>39</b>
4.1 Datamateriale og metode .....	39
4.2 Formålet med intervjuene .....	39
4.3 Den kontekstuelle rammen.....	40
4.4 Holdninger til innvandrere som ikke har/eller har lite kontakt med politiet .....	41
4.5 ”Jeg vet om folk...” .....	42
4.6 Innvandrernes negative erfaringer med politiet .....	44

4.7	Hvordan bør politiet oppføre seg i møter med innvandrere?.....	48
4.8	Er innvandrere oversensitive?.....	50
<b>5.</b>	<b>Noen avsluttende kommentarer .....</b>	<b>53</b>
5.1	Politiarbeid i et multietnisk samfunn .....	53
5.2	Enkelt saker eller institusjonell praksis?.....	54
5.3	Dialogarbeid.....	55
5.4	Anbefalinger for det videre arbeidet .....	56
	<b>Referanser.....</b>	<b>59</b>
	<b>Vedlegg: .....</b>	<b>61</b>



# 1. Innledning

Denne rapporten er skrevet på oppdrag fra Sør-Trøndelag politidistrikt og presenterer resultatene fra "Etikk- og mangfoldsundersøkelsen 2007". Undersøkelsen er et ledd i politiets prosjekt "Vi i verden" – et prosjekt om etikk, mangfold og etnisk diskriminering. Undersøkelsen ble gjennomført våren 2007 og har hatt som siktemål å kartlegge forhold som kan ha betydning for videre utviklingsarbeid internt i politiet.

## 1.1 Holdninger og handlinger

Initiativet til undersøkelsen er tatt internt i politiet, og planleggingen skjedde allerede høsten 2006. På dette tidspunktet hadde man ingen forutsetninger for å vite at dette temaet ville prege avisspalter og media for øvrig store deler av våren/sommeren 2007. Først kom debatten etter Spesialenhetens kjennelse i Obiora-saken<sup>1</sup>, deretter kom medieoppslagene i forbindelse med karikaturtegningene på veggene i politihuset<sup>2</sup>. Selv om ingen av disse sakene er tema for denne rapporten, er de en del av bakteppet for det som er rapportens tema. Verken holdninger eller handlinger blir til i et vakuum, de er et produkt av det som skjer i samfunnet rundt oss. Når Sør-Trøndelag politidistrikt anklages for rasistiske *handling*er samtidig med at vi skal oppsummere en undersøkelse om *holdninger* til samme tema, må dette sees i sammenheng.

I en lederartikkel i Adresseavisen oppsummeres debatten, under overskriften "Hva har politiet lært?" Vi gjengir noen av poengene:

*To karikaturtegninger på politihuset i Trondheim har denne uken bidratt til å nøre opp under beskyldninger om rasisme og ukultur i etaten (...) På et politihus skal det selvsagt være nulltoleranse for ytringer og handlinger som kan oppfattes slik. Det stiller krav til dømmekraft og bevissthet omkring holdningsarbeidet. I denne saken har dømmekraften sviktet og bevisstheten vært svekket (...) Sør-Trøndelag politidistrikt har satt inn en offensiv for å tilpasse seg at vi lever i et multietnisk samfunn. Det vises i det hele tatt en sterk vilje til å ta nye utfordringer. Men det er de daglige*

---

<sup>1</sup> Eugene Obiora døde 7. september 2006 etter at politiet pågrep han på Østbyen servicekontor i Trondheim. Polititjenestemennene som foretok pågripelsen ble etterforsket av Spesialenheten for politisaker, som henla saken. Etter massiv kritikk mot henleggelsen, ble saken sendt videre til Riksadvokaten. Riksadvokatens kjennelse er ventet i september 2007. (Dagbladet 26. august 2007)

<sup>2</sup> Sommeren 2007 ble det kjent at det på politihuset i Trondheim hadde hengt en karikaturtegning på kantineveggen i politihuset i Trondheim som framstilte en afrikaner som kannibal. Det ble også oppdaget en kopi av en Muhammed-karikatur på en dør i tilknytning til arrestforvarengens hvilerom. Organisasjonen mot offentlig diskriminering (OMOD) reagerte kraftig på dette og sendte sommeren 2007 en klage til Politidirektoratet (POD). Saken førte til en mediestorm, og POD gjorde det klart at det er uakseptabelt at bilder av denne typen blir hengt opp på politiets tjenestesteder. Sør-Trøndelag politidistrikt har beklaget saken, men samtidig understreket at dette er enkeltstående tilfeller og ikke uttrykk for noen ukultur hos politiet. (Adresseavisen 23. august 2007)

*handlinger som avgjør om dette arbeidet lykkes. Omgangstone, bemerkninger, humor, alle disse hverdagslige tingene reflekterer hvilke holdninger man bærer med seg. (Adresseavisen 21. juli 2007)*

Lederartikkelen understreker sammenhengen mellom holdninger og handlinger. At holdninger påvirker handlinger, er ingen ny erkjennelse. Poenget her er imidlertid at handlinger også påvirker våre holdninger.

I denne rapporten skal vi bruke holdninger som en inngang til å diskutere handlinger. Politiets ”Vi i verden”-prosjekt har fokus på politiarbeid i et multietnisk samfunn. Målet er å gjøre Sør-Trøndelag bedre rustet til å møte de utfordringene et mer mangfoldig samfunn skaper. Med sommerens mediedebatt i friskt minne, vil noen sikkert hevde at politiet snublet allerede på startstreken. Vi tror imidlertid det er mulig å snu dette. Mediedebatten har satt et negativt søkelys på Sør-Trøndelag politidistrikt. Utfordringen nå er å vise om politiet står for noe annet, og om de er i stand til å trekke lærdommer av det som har skjedd.

## **1.2 Handlingsplan mot rasisme og diskriminering**

Hvordan vi skal forstå rasismebegrepet, har endret seg over tid. Rasismebegrepet er et begrep ingen stiller seg likegyldig til. Det er et ladet begrep som innbærer en sterk moralsk fordømmelse. Mens det tidligere var knyttet til ideen om visse etniske gruppers (”rasers”) biologiske overlegenhet, brukes det i dag om *handlinger som begrunner og rettferdiggjør negativ forskjellsbehandling av enkeltpersoner med utgangspunkt i hudfarge eller etnisk opprinnelse*. Regjeringens handlingsplan bygger på en forståelse av rasisme der man legger vekt på handlingens *konsekvenser – ikke intensjoner*. På tilsvarende måte slås det fast at en handling eller en unnlattelse kan være diskriminerende selv om dette ikke har vært hensikten. I evalueringen av handlingsplanen blir dette beskrevet som *et viktig skritt i retning av å ta offerets ståsted*. (Berg og Håpnæs 2002, s 55)

Spørsmål knyttet til rasisme og diskriminering berører alle - enten de rammes av det, beskyldes for å utøve det eller ”bare” er tilskuere/tilhørere. Samtidig er det vanskelig å vurdere rasismens omfang. Henrik Lunde fra Antirasistisk senter har sagt det slik:

*Ingen kan si med sikkerhet hvor mye rasisme det er i Norge, ei heller om rasismen øker eller minsker. Rasisme omfatter alt fra holdninger til handlinger, fra drap til avisinnlegg. Å sette tall på dette, er svært vanskelig. (Lunde, 2002)*

Ronald Craig gir uttrykk for det samme i sin doktoravhandling (Craig 2006). Rasismen er subjektiv, den er sammensatt og den er situasjonsbestemt. Det gjør den imidlertid ikke mindre alvorlig. For å bekjempe rasisme og diskriminering, trengs det både en bred for-

ståelse av hva dette handler om, det må arbeides på flere nivå, og det må utarbeides konkrete tiltak.

I regjeringens Handlingsplan mot rasisme og diskriminering (2002-2006), legges FNs rasediskrimineringskonvensjon (ICERD) og EUs direktiv om likebehandling til grunn. Ut fra dette omfatter diskrimineringsbegrepet:

*...både handlinger og unnlater som har som formål å diskriminere og handlinger som har diskriminerende virkning, uavhengig av om det ligger et motiv eller en hensikt om å diskriminere bak. (Handlingsplan mot rasisme og diskriminering 2002-2006, s 6)*

Eller sagt på en annen måte: Selv om *formålet* med handlingen (fra utøverens side) ikke har vært å diskriminere, kan *virkingen* av handlingen (for den det rammer) være diskriminerende. Og som det understrekes i Handlingsplanen: *Uansett er virkingen av en handling av langt større betydning for den som rammes enn motivet som ligger bak handlingen.*

I en rapport om erfaringer med handlingsplaner og tiltak mot rasisme og diskriminering (UDI 2005), understrekes det imidlertid følgende:

*Å arbeide mot rasisme innebærer ofte en kritikk av majoriteten, og det kan være ubehagelig å målbære, og man velger heller å jobbe for noe positivt. Man lager heller en flerkulturell fest enn å ta opp diskrimineringen i bygda. Rasisme er et problem i seg selv, for den det rammer og for samfunnet som helhet. Rasisme er også et hinder for deltakelse i samfunnet, og dermed et hinder for integrering. (ibid, s 6)*

### *Innsats mot diskriminering i politiet*

Handlingsplanen mot rasisme og diskriminering hadde konkrete tiltak som rettet seg mot ulike instanser og samfunnsnivåer – blant annet også politiet. Dette er fulgt opp i *Handlingsplan for integrering og inkludering av innvandrerbefolkningen og mål for inkludering* (2007). Under tiltak 22, "Innsats mot diskriminering i politiet" understrekes det at regjeringen vil fortsette innsatsen mot diskriminering i politiet. Følgende tiltak skal prioriteres:

- Alle tilsatte i politi- og lensmannsetaten og påtalemyndigheten skal gis grundig opplæring i temaer som gjelder mangfold, inkludering, etikk og relevant lovverk.
- Man vil fortsette arbeidet med å øke rekrutteringen av personer med etnisk minoritetsbakgrunn til politi- og lensmannsetaten og påtalemyndigheten slik at slik at etaten reflekterer befolknings sammensetningen.

- Det skal jobbes med å beholde tilsatte med minoritetsbakgrunn gjennom å legge forholdene til rette slik at alle opplever å bli inkludert i fellesskapet, og slik at den enkeltes ressurser blir brukt.
- Dialogen mellom politiet og representanter for minoritetsbefolkningen skal videreføres gjennom et sentralt dialogforum og lokale dialogfora.
- Klager på politiet knyttet til etnisitet skal gis en grundig behandling og kategoriseres i overensstemmelse med nye rutiner, slik at informasjon om slike klager er lett tilgjengelig, og det kan rapporteres på tallene.
- Videre skal publikum ha god og lett tilgjengelig informasjon om klagemuligheter, inkludert muligheten for å fremme saker for Likestillings- og diskrimineringsombudet.

### 1.3 Likeverdig offentlig tjenesteyting

Det har lenge vært en uttalt målsetting at offentlig tjenesteyting må være mer bevisst på mangfoldet i samfunnet. Dette gjelder både kjønn, alder, etnisk bakgrunn, religion mv. For å oppnå målsettingen om ”Likeverdige offentlige tjenester for alle”, trengs det både bevisstgjøring og mer kunnskap. I regjeringens Handlingsplan for integrering og inkludering av innvandrerbefolkning (2006-2007), er det et eget punkt som omhandler ”Innsats mot diskriminering i politiet”. Her presenteres flere konkrete tiltak:

1. Å prioritere arbeidet med å rekruttere og beholde tilsatte med etnisk minoritetsbakgrunn i politiet, slik at mangfoldet reflekterer befolkningssammensetningen
2. Å videreføre dialogen mellom politiet og representanter for innvandrerbefolkningen sentralt og lokalt
3. Å legge til rette for at klager på politiet på bakgrunn av etnisitet gis en god og grundig behandling, og at publikum sikres informasjon om klagemuligheter

Samtlige politidistrikt blir utfordret på disse punktene. I Sør-Trøndelag politidistrikt har det lenge vært fokus på disse spørsmålene. Det er bygd opp et systematisk dialogarbeid med blant annet Sør-Trøndelag felles Innvandrerråd (STFIR).

Høsten 2006 ble det innledet et samarbeid mellom Sør-Trøndelag politidistrikt og NTNU Samfunnsforskning med fokus på ”Politiarbeid i et flerkulturelt samfunn”. NTNUs rolle i dette samarbeid med politiet i Sør-Trøndelag har hatt følgende overskrifter:

- Gjennomføring av etikk- og mangfoldsundersøkelsen
- Deltakelse i planlegging av konferanse med britisk politi om ”Politiarbeid i et multietnisk samfunn”
- Deltakelse i planlegging og gjennomføring av internopplæring
- Være samtalepartner i mangfoldsspørsmål

Den statlige satsingen på å utvikle *Likeverdig offentlig tjenesteyting* (LOFT) har som siktemålet å bevisstgjøre tjenesteapparatet på utfordringer knyttet til brukergrupper med minoritetsbakgrunn. Dette gjelder tjenesteapparatet generelt - ikke bare i noen utvalgte sektorer. I denne sammenhengen er det også viktig å understreke at fordommer og diskriminerende holdninger ikke bare rammer innvandrere, men i gitte situasjoner kan ramme en rekke grupper (rusmisbrukere, psykiatriske pasienter, funksjonshemmede osv). Denne rapporten fokuserer imidlertid på politiets *holdninger og praksis i forhold til innvandrerbefolkningen*. Man ønsket blant annet å få kartlagt om det eksisterer rasistiske holdninger innad i etaten, om det er eksempler på diskriminerende praksis, eksempler på saker/situasjoner der politiet blir beskyldt for rasisme/diskriminering, arbeidsoppgaver som oppleves belastende for ansatte pga fare for å bli beskyldt for rasisme osv. På tilsvarende måte har man også ønsket å få kartlagt hvordan disse problemstillingene oppleves fra innvandrersiden og fra politiets samarbeidspartnere.

#### **1.4 Gjennomføring av undersøkelsen**

Undersøkelsen innad i politiet er gjennomført på to måter: (1) En spørreskjemaundersøkelse til alle ansatte i politiet, (2) Intervjuer med et utvalg ansatte i politiet, innvandrermiljøene og blant politiets samarbeidspartnere. Utarbeiding av spørreskjema og intervjuer har skjedd i nært samarbeid med en egen prosjektgruppe ved politiet. Dette har vært viktig for å skape *troverdighet*. Alle parter må oppleve at de blir tatt på alvor, noe er avgjørende for hvordan en undersøkelse av denne typen kan bli brukt i ettertid. På kort sikt vil en slik undersøkelse ha som siktemål å *få vite mer* om erfaringer, meninger, holdninger. På lengre sikt handler det om å bruke resultatene som et utgangspunkt for å skape bedre samhandling mellom politi og publikum – i dette tilfellet innvandrere.

Undersøkelsen ble gjennomført våren 2007. I denne perioden var det mye oppmerksomhet rundt politiets forhold til innvandrere generelt og Obiora-saken spesielt. Sterk medie-fokusering har selvsagt ikke vært en optimal situasjon for å gjennomføre en spørreskjemaundersøkelse om etikk- og mangfold, men slike forhold har vi liten råderett over. Når oppslutningen om spørreundersøkelsen i politiet likevel ble stor, er vi selvsagt svært fornøyd med det. I alt har 367 ansatte i Sør-Trøndelag besvart spørreskjemaet, 20 personer har stilt opp til personlige intervjuer, og vi har hatt møter med en del av enhetene internt. I tillegg til dette har vi hatt 15 individuelle intervjuer med representanter for innvandrermiljøene, samt referat fra en rekke møter i de ulike innvandrersorganisasjonene. Vi har også hatt samtaler med representanter for politiets samarbeidspartnere. Alt i alt mener vi derfor å ha et godt utgangspunkt for å vurdere politiets arbeid på dette feltet.

## 1.5 Rapportens oppbygging

Rapporten er delt inn i seks kapitler, samt et vedlegg som presenterer hovedpunkter fra konferansen "Politiarbeid i et multietnisk samfunn". Første kapittel er en gjennomgang av bakgrunn og målsettinger for undersøkelsen. Her trekker vi også inn synspunkter som er fremkommet i media, nettdiskusjoner og kommentarer fra enkelte samarbeidspartnere. Vi vil understreke at det ikke i denne omgang er gjennomført noen egen "publikumsundersøkelse". Vi har heller ikke et representativt materiale når det gjelder instanser politiet kommer i kontakt med i sitt daglige arbeid. Det ville krevd en helt annen ramme for gjennomføring av undersøkelsen enn vi har hatt. Når vi likevel velger å presentere noen bruddstykker av det som er sagt/skrevet fra utsiden av politihuset, er det fordi dette kan gi et "stemningsbilde". Vi er klar over at slike bilder vil være farget av enkelthendelser, og det vil alltid være slik at de som har de sterkeste meningene (i den ene eller andre retningen) høres best i debatten. Deres meninger er ikke nødvendigvis representative, men det legger premisser for den offentlige debatten. Dette gjelder enten de representerer "bloggere", advokater, politikere eller journalister.

Kapittel 2 presenterer resultater fra spørreskjemaundersøkelsen internt i politiet. Den er basert på intervjuer med 367 ansatte og ble gjennomført i månedsskiftet april – mai 2007. I kapittel 3 presenterer vi erfaringer fra intervjuer med 20 ansatte i Sør-Trøndelag politidistrikt. Intervjuene dreier seg i store trekk om samme tema som spørreskjemaundersøkelsen, men går mer i dybden. Her er det gitt mer rom for refleksjon og diskusjon, samt et sterkere fokus på analyse av årsaker til handlinger og holdninger. Kapittel 4 presenterer innvandrernes erfaringer og opplevelser i møte med politiet. Kapitlet er basert på intervjuer og samtaler med 22 innvandrerepresentanter og sentrale innvandrersorganisasjoner, deltakelse i dialogmøter mellom politi og innvandrere, samt gjennomgang av skriftlig materiale som belyser forholdet mellom politi og innvandrere. Rapportens siste kapittel har vi kalt "Anbefalinger for det videre arbeidet." Anbefalingene bygger på resultatene fra de ulike delundersøkelsene og er sett i sammenheng med de målsettingene som er gitt for politiets mangfoldsarbeid. Våre forutsetninger for å gi råd er selvsagt preget av at vi ser politiets arbeid fra utsiden. Gjennom noen måneders tett samarbeid har vi fått innblikk i mye av hverdagen på politihuset, men vi er verken eksperter på politiarbeid eller på noen måte "utlært" når det gjelder de utfordringene som møter politiet i det daglige arbeidet. På den andre siden har vi som står bak denne rapporten lang erfaring når det gjelder å studere mangfoldsarbeid i praksis, og å avdekke forhold som kan oppleves diskriminerende og krenkende for ulike deler av befolkningen. Diskriminering handler ikke bare om de bevisste handlingene. Det dreier seg også om ting vi gjør og sier som vi ikke nødvendigvis har tenkt så nøye igjennom. Som en arbeidsgiver en gang sa da han ble spurt om hvorfor det var så få innvandrere ansatt i bedriften. Etter en lang utlegning der det i praksis viste seg at innvandrere ble systematisk skjøvet til side i søknadsbunken, så avslutter han med å si – med en litt unnskyldende min: *Men tro meg – det ligger ingen ting bevisst i det.* (Berg og Lauritsen 2000, s 36). Gjennom denne rapporten håper vi å bidra til større bevissthet om mangfoldsproblematikk generelt, og om diskriminering og rasisme spesielt.

## 2. Etikk- og mangfoldsundersøkelsen

Undersøkelser viser at de fleste, også innvandrere, har tillit til politiet. Likevel opplever mange enkeltpersoner med minoritetsbakgrunn møtet med politiet som problematisk. I rapporten ”Underveis mot et bedre vern” (2004-2005), trekker Senter mot etnisk diskriminering<sup>3</sup> fram konkrete eksempler på slike problematiske møter. Mange innvandrere opplever at de uten grunn mistenkeliggjøres på grunn av sitt utseende, politiet på sin side opplever at mange innvandrere fortolker konfliktsituasjoner som rasistisk motivert – uansett hva de handler om.

*Det er et følsomt tema å diskutere hva som kan ha gått galt i møtet mellom personer med minoritetsbakgrunn og politiet. En av politiets hovedoppgaver er nettopp å utøve makt når det er påkrevd. Det er en hårfin balanse mot uhjemlet maktanvendelse, og det skal svært lite til før mange opplever at grensen er overtrådt. (Senter mot etnisk diskriminering 2005, s 46)*

Her ligger det med andre ord store utfordringer – ikke bare innad i politiet, men i forholdet mellom politi og publikum generelt, og i forholdet mellom politi og innvandrerbefolkning spesielt. Og – her er det mange etiske dilemmaer. Dette er det Sør-Trøndelag politidistrikt har ønsket å sette fokus på gjennom etikk- og mangfoldsundersøkelsen.

### 2.1 Spørreskjemaundersøkelsen

Som en av flere datakilder, ble det valgt å utarbeide en kartlegging blant samtlige ansatte i Sør-Trøndelag politidistrikt. Kartleggingen ble utformet som et enkelt spørreskjema, bestående av 27 påstander. Påstandene tar utgangspunkt i uttalelser man ofte hører og handler om politiarbeid knyttet til ulike grupper. På en skala fra 1 til 5 skal man krysse av for hvor enig eller uenig man er. Mange av påstandene er med hensikt spissformuleringer. Poenget med dette er å få fram klare meninger – den ene eller den andre veien. Det er viktig å understreke at påstandene i skjemaet ikke nødvendigvis er uttrykk for hva som er ”politisk korrekt” eller hva vi som forskere mener. Når vi f eks har bedt de ansatte ta stilling til følgende påstand: *Politiet kontrollerer innvandrere oftere enn nordmenn*, er dette fordi dette er påstander man ofte hører, ikke fordi vi vet eller mener at påstanden er riktig.

Det er relativt vanlig å bygge opp holdningsundersøkelser på denne måten. Gjennom å be respondentene ta stilling til konkrete påstander, får vi samlet sett et godt bilde av hva de mener, tenker, tror og føler (holdninger). Et slikt skjema er imidlertid dårlig egnet til å kartlegge hva ansatte konkret gjør (handlinger). Dette er det viktig å ha i bakhodet når

---

<sup>3</sup> Senter mot etnisk diskriminering (SMED) ble etablert i 1999 som et uavhengig, offentlig forvaltningsorgan med formål å styrke vernet mot diskriminering i Norge. SMED ble nedlagt i 2005, og deres oppgaver ble videreført i det nyetablerte Likestillings- og diskrimineringsombudet.

man leser resultatene. Noen ganger er holdningene bedre enn handlingene, mens det andre ganger kan være motsatt. Ved å stille mange spørsmål – og noen ganger nesten samme spørsmål med litt ulike formuleringer, kan vi få et relativt godt bilde. Vi ser i ettertid at ikke alle spørsmålene har vært like treffsikre, men alt i alt har skjemaet fungert etter hensikten.

Spørreskjemaet ble sendt ut i slutten av mars, med en svarfrist på to uker. Ved fristens utløp hadde vi fått inn svar på 367 skjema. Med fratrukket for personer som var syke eller i permisjon, betyr dette en svarprosent på i overkant av 70 %. Dette oppfatter vi som svært bra. Det ble sendt ut en påminning på politiets intranett noen dager før svarfristen gikk ut, men det ble ikke gjennomført noen full purrerunde. I all skriftlig og muntlig kommunikasjon rundt undersøkelsen ble det understreket at det var frivillig å delta, men at høy svarprosent ville gjøre det lettere å bruke svarene som et utgangspunkt for politiets videre arbeid med disse problemstillingene.

I det følgende skal vi presentere de viktigste resultatene fra spørreundersøkelsen. Vi har valgt å gi noen korte kommentarer/fortolkninger av svarene. Seinere i rapporten, med bakgrunn i intervju materialet, blir imidlertid mange av spørsmålene diskutert i større bredde. De fleste av resultatene vil bli presentert som frekvensfordelinger (hvor mange prosent som har svart hva). Påstandsbatteriet i spørreskjemaet var inndelt i fem svaralternativ. I presentasjonen under har vi valgt å slå sammen verdiene 1-2 (enig) og verdiene 4-5 (uenig). Når det gjelder betegnelsen på mellomverdien (3), har vi valgt å gi denne betegnelsen "verken - eller". Noen ganger er mellomverdien brukt som en "vet ikke" eller "usikker" kategori, andre ganger er den uttrykk for en "midt-på-treet" holdning.

## 2.2 Holdninger til innvandrere

Flere av påstandene i spørreskjemaet handler mer eller mindre direkte om holdninger til innvandrere. De omfatter alt fra bruk av kallenavn og "etniske" merkelapper, til påstander som helt eksplisitt etterspør holdninger til rasisme.

<b>Påstand</b>	<b>Enig</b>	<b>Verken/ eller</b>	<b>Uenig</b>
<i>Det eksisterer negative holdninger til innvandrere i politiet.</i>	15 %	31 %	54 %
<i>Innvandrere flest er en kilde til utrygghet i samfunnet.</i>	7 %	22 %	71 %
<i>Betegnelser som "neger", "svarting", "pakkis", "guling" og lignende er diskriminerende og må ikke benyttes verken i eller utenfor tjeneste.</i>	79 %	12 %	9 %
<i>Det forekommer rasisme blant ansatte i vårt politidistrikt.</i>	11 %	27 %	62 %
<i>Politiet behandler alle grupper likt.</i>	75 %	18 %	7 %



Svarene viser at et stort flertall avviser å karakterisere innvandrere negativt. Samtidig er det på noen spørsmål relativt mange som er usikre, eller svarer ”midt på treet”. Det er mange måter å kommentere en slik svarfordeling på. Det er selvsagt positivt at flertallet verken mener det eksisterer negative holdninger eller at det er akseptabelt å bruke ”etniske merkelapper” på innvandrere. Men når hele 15 % mener det eksisterer negative holdninger og hele 31 er usikre på om det eksisterer slike holdninger, er dette høye tall. Svarfordelingen viser ikke hvor mange som evt har slike holdninger, men den viser at det er en betydelig andel ansatte som mener slike holdninger er representert i politidistriktet. I forhold til en målsetting om ”nulltoleranse”, er dette lite tilfredsstillende.

Når det gjelder den nest siste påstanden, ser vi den samme tendensen: 11 % mener det eksisterer rasisme, og 27 % er usikre. To av tre personer er uenig i at det eksisterer rasisme ved politidistriktet, mens altså en av tre mener det eksisterer eller er usikker. Det er også overraskende mange som mener det må være greit å bruke betegnelser som ”svarting” og ”pakkis”. Flere har kommentert betegnelsen ”neger”. De synes det må være greit, men tar avstand fra de andre betegnelse. En kommenterte dette med følgende kommentar i marginen: *Er det galt å si neger også, nå da!* Vi skal ikke gå inn i en lang debatt om negerbegrepet her, men understreke at både innvandrersorganisasjoner og myndigheter karakteriserer negerbetegnelsen som diskriminerende.<sup>4</sup> Når det gjelder påstanden om innvandre-res ansvar for utryggheten i samfunnet, er det få som er enig i dette (7 %), mens to av tre er uenige i en slik påstand (71 %) Samtidig er det hele 22 % som er usikre på dette. Det betyr at nesten en av tre ansatte i politiet har oppfatninger om at innvandrere flest skaper utrygghet. Påstanden om at politiet behandler alle grupper likt, blir besvart bekreftende av 75 % de spurte, mens 7 % er uenig. Mange har imidlertid kommentert dette spørsmålet og sagt at de synes det er dårlig og at de usikre på hvordan de skal svare. I ettertid er vi enig i at dette spørsmålet burde vært formulert på en annen måte. Vår intensjon var å få fram om alle grupper fikk en *likeverdig* behandling – ikke om de nødvendigvis ble behandlet likt.

I forlengelsen av dette med begrepsbruk, hadde vi også med noen påstander som omhandlet bruk av kallenavn på kriminelle gjengangere og om dette med å kunne kjenne igjen kriminelle:

<b>Påstand</b>	<b>Enig</b>	<b>Verken/ eller</b>	<b>Uenig</b>
<i>Det er lett å plukke ut kriminelle på utseende, bil og annet utstyr.</i>	27 %	44 %	29 %
<i>Jeg synes det er greit at politiet internt bruker ”kallenavn” på kriminelle gjengangere.</i>	48 %	28 %	24 %

<sup>4</sup> Sosialantropologen Marianne Gullestad (2002) har omtalt mediedebatten om bruken av ordet ”neger” som ”Negerdebatten”. Debatten nådde sitt høydepunkt i media vinteren 2001.

Liv Finstad bruker begrepet ”politiblikket” for å beskrive det som omtales som en av politiet kjerneferdigheter. Det å raskt kunne danne seg et overblikk over en situasjon og være trent i kunne plukke ut kriminelle, brukes ofte som eksempel på dette politiblikket. Men selv om politiet gjennom sin yrkesutøvelse er spesielt trent i å bruke ”blikket”, er det bare et mindretall som synes det er lett å plukke ut kriminelle på utseende og utstyr. På spørsmål om bruk av ”kallenavn” på gjengangere, synes nesten halvparten av de spurte at dette er greit, mens er det bare er en av fire som synes dette er uakseptabelt. Noen ganger er slike kallenavn identisk med navn som ”de kriminelle” bruker om seg selv. Andre ganger er dette navn som bare er en del av den interne politisjargongen. De fleste eksemplene på navn gjelder etniske nordmenn, men vi har også fått presentert kallenavn med henvisning til personer med annen etnisk bakgrunn.

Kallenavn brukes i mange sammenhenger og er altså ikke noe særtrekk ved politiet. Ofte har slike kallenavn en helt harmløs opprinnelse, uten at dette bør brukes som noe forsvar for å gi personer navn ut fra spesielle egenskaper eller utseende. Den som tildeler navn mener ikke nødvendigvis å uttrykke noe nedsettende, men for den som blir ”oppkalt” kan det oppleves sårende likevel. Enkelte kallenavn har imidlertid uten tvil en nedsettende og diskriminerende mening. Et eksempel vi kjenner igjen fra den siste tidas mediedebatt er ordet ”sotrør” brukt som betegnelse på en person med mørk hudfarge. Justisministeren sa det krystallklart i Dagsrevyen i midten av august: *Denne typen kallenavn er helt uakseptable og skal ikke under noen omstendighet brukes av våre tjenestemenn.*

### 2.3 Beskyldninger om rasisme

Vi har tidligere i rapporten kommentert mediedebatten knyttet til påstander om rasisme og diskriminering ved Sør-Trøndelag politidistrikt. Noe av debatten foregikk parallelt med denne spørreundersøkelsen, men ”den store stormen” kom noe seinere (juni – juli 2007). Det er vanskelig å si hvordan medieoppmerksomheten har påvirket svarene i undersøkelsen. Man må anta at de har gjort oppmerksomheten omkring medias rolle større, og det er grunn til å anta at debatten har skjerpet mange politiansattes forhold til journalister, andre medieansatte og allmennhet. I spørreskjemaet var det to påstander som omhandler disse spørsmålene:

Påstand	Enig	Verken/ eller	Uenig
<i>Media bidrar til å framstille politiet som negative til innvandrere.</i>	81 %	13 %	6 %
<i>Jeg synes politiet utsettes for urettferdig kritikk når det gjelder behandling av innvandrere.</i>	87 %	8 %	5 %

Politiets forhold til media kommer vi tilbake til seinere i rapporten. Her og nå vil vi bare kommentere kort at svarene gjenspeiler det inntrykket som også er formidlet i media. Po-

litiansatte føler seg urettferdig behandlet, og de synes medias framstilling av etaten er ensidig. Bare en av tjue er uenig i dette.

Når det gjelder forholdet mellom politi og innvandrere, er det delte meninger i etaten. Mange opplever forholdet som godt. Samtidig mener et klart flertall at innvandrere er raske med å stemple politiet som rasister. Det er også flere som opplever mange innvandrere som oversensitive. En av tre opplever det slik, mens en av tre synes politiet bør være mer sensitive og meglende. Her beskrives med andre ord en utfordring som går begge veier. Svarene fordeler seg slik:

<b>Påstand</b>	<b>Enig</b>	<b>Verken/ eller</b>	<b>Uenig</b>
<i>Jeg opplever forholdet mellom innvandrere og politiet i vårt politidistrikt som godt.</i>	62 %	32 %	6 %
<i>Innvandrere er raske med å stemple politiet som rasister.</i>	77 %	16 %	7 %
<i>Jeg er selv blitt kalt rasist.</i>	56 %	3 %	41 %
<i>Personer med minoritetsbakgrunn er oversensitive og aksepterer ikke å bli tilsnakket.</i>	35 %	34 %	31 %
<i>Politiet bør være mer sensitive og meglende i møter med etniske minoriteter.</i>	27 %	41 %	32 %
<i>Noen av mine kolleger kunne forhindre eskalerende situasjoner hvis de opptrådte mer sensitivt og meglende i møter med personer med minoritetsbakgrunn.</i>	25 %	37 %	38 %

På de fleste av spørsmålene i spørreskjemaet er det små forskjeller mellom hvordan politiansatte og sivilansatte i Sør-Trøndelag politidistrikt svarer. Dette gjelder imidlertid ikke spørsmålene knyttet til rasisme. Det er færre sivilansatte som har erfart å bli kalt rasist. De som er mest utsatt for slike beskyldninger vil gjerne være de som er ”på gata” – ordenspolitiet, trafikkpolitiet og andre som hyppig opplever ansikt-til-ansikt situasjoner med innvandrere. Det samme kan man si om Utlendingsseksjonen, men i motsetning til mange av de andre enhetene, er dette en del av politiet der innvandrere aktivt oppsøker systemet for å oppnå ”et gode” (bosettingstillatelse, arbeidstillatelse mv), mens mye annet utadrettet politiarbeid har sitt utspring i konfliktsituasjoner.

## **2.4 Stopp og sjekk**

Et tema som går igjen i mye av debatten om politiets forhold til innvandrere, er det som i kortform omtales som ”stopp og sjekk”. I korthet går dette ut på at politiet, ved mistanke om straffbare forhold, kan stoppe og sjekke personer – f eks på gata. Påstanden fra innvandrer miljøene er at innvandrere ofte blir utsatt for dette – oftere enn nordmenn. Aftenpostens oppslag om afrikaneren som ble stoppet 17 ganger fordi han syklet rundt i en

”mistenkelig dyr” sykkel, er blitt en gjenganger (Aftenposten 3. september 1998). I et oppslag i Dagbladet bekrefter Oslo politiforening at mørke kontrolleres oftere enn hvite. – *Jeg forstår at det er nedverdige, sier Arne Jørgen Olafsen i Oslo Politiforening. Han sier videre:*

*Det har kommet flere rapporter om dette fra både Norge og Sverige. Rapportene dokumenterer at politikurer går ut på at man stopper og sjekker mennesker etter spesielle kulturelle kriterier. Det kan være alder, klesdrakt, biltype og hudfarge. Metoden har svakheter og fordeler (...) Jeg forstår at de som blir stoppet ofte uten grunn føler seg diskriminert og dårlig behandlet. Det er jo åpenbart at enkelte grupper har dårlig erfaring med norsk politi. Vi må sørge for at folk føler seg komfortable når de møter politiet. Det er en kjempeutfordring for oss. (Dagbladet 31. oktober 2002, nettutgaven)*

Hva tenker så ansatte i Sør-Trøndelag om disse spørsmålene? Vi fikk følgende svar:

<b>Påstand</b>	<b>Enig</b>	<b>Verken/ eller</b>	<b>Uenig</b>
<i>Politiet kontrollerer innvandrere oftere enn nordmenn.</i>	18 %	27 %	55 %
<i>Politiet beskyldes ofte for at de utsetter personer med synlig minoritetsbakgrunn for utilbørlig stopp og sjekk.</i>	67 %	15 %	18 %
<i>Politiet må slutte å kontrollere innvandrere oftere enn nordmenn.</i>	18 %	43 %	39 %

Svarene peker i litt ulike retninger. Mindre enn en av fem mener at politiet kontrollerer innvandrere oftere enn nordmenn. Dette er overraskende, i og med at det i flere sammenhenger er presentert tall som faktisk viser at dette skjer. Uttalelsen fra en av politiets egne tillitsvalgte i Oslo, bekrefter også dette. Det er imidlertid et klart flertall som mener politiet ofte blir beskyldt for denne typen forskjellsbehandling. Dette er mer i tråd med det vi kunne forvente å finne. Den siste påstanden er sannsynligvis ikke så egnet til å fange opp holdninger til kontroll av innvandrere. Påstanden forutsetter at hyppig kontroll av innvandrere er et faktum, og siden flertallet ikke mener dette er tilfellet, blir det vanskelig å svare. Dette har også flere kommentert på i spørreskjemaet.

## **2.5 Arbeidskolleger med innvandrerbakgrunn**

I regjeringens handlingsplan for integrering og inkludering, er det en målsetting at ansatte i statlige virksomheter skal gjenspeile befolkningssammensetningen. I Sør-Trøndelag politidistrikt er andelen ansatte med innvandrerbakgrunn under en prosent. Her er det med andre ord et gap mellom målsettinger og realiteter. Dette gjør det interessant å undersøke hvordan ansatte i Sør-Trøndelag stiller seg til disse spørsmålene. Også her ble det stilt flere spørsmål for å fange opp politiets holdninger:

<b>Påstand</b>	<b>Enig</b>	<b>Verken/ eller</b>	<b>Uenig</b>
<i>Det bør ansettes flere personer med innvandrerbakgrunn i politiet.</i>	75 %	19 %	6 %
<i>Jeg ville synes det var vanskelig dersom jeg fikk en arbeidskollega med innvandrerbakgrunn.</i>	2 %	4 %	94 %
<i>Hvis flere innvandrere ansettes i politiet, kan dette føre til konflikter internt.</i>	3 %	11 %	86 %
<i>Ansatte i politiet bør i størst mulig grad gjenspeile befolkningen – både når det gjelder kjønn, etnisitet og seksuell legning.</i>	79 %	10 %	11 %

Svarene er nokså entydige. Et stort flertall ønsker flere innvandrere velkommen i politiet. Svarprosentene varierer litt med hvordan spørsmålet er stilt - 75 % mener det bør ansettes flere med innvandrerbakgrunn, 79 % mener det er viktig at politiet gjenspeiler befolkningen, og ni av ti avviser påstander om at det vil bli vanskelig eller mer konfliktfylt om det blir ansatte flere med innvandrerbakgrunn i politiet. Noen få er uenig i at det bør ansette flere personer med innvandrerbakgrunn i politiet (6 %), og noen ganske få (2 %) ville synes det var vanskelig dersom de fikk en arbeidskollega med innvandrerbakgrunn. Også her er det imidlertid vanskelig å si hva som vil være en "rimelig" eller "forventet" svarfordeling. Ut fra en målsetting om "nulltoleranse" i forhold til all forskjellsbehandling, burde f eks alle ha svart at de ønsket flere innvandrere velkommen i etaten. Men hvis vi tar utgangspunkt i at det i samfunnet som helhet eksisterer ulike holdninger til disse spørsmålene, vil målestokken bli en annen. Hvis vi sammenligner svarene med holdninger som framkommer på andre arbeidsplasser, er svarene nokså like. I mange bedrifter og virksomheter er det et mindretall som aktivt gir uttrykk for at de ikke ser det som noe poeng å ansette flere med innvandrerbakgrunn. Det er få som aktivt ønsker å unngå innvandrere, men praksis viser likevel at de havner bakerst i køen.<sup>5</sup> Dette betyr ikke at det bør være aksept for ikke å ansette innvandrere, men det betyr at politiansattes holdninger i liten grad skiller seg fra ansatte i andre statlige virksomheter. (IMDI 2006)

Det er imidlertid viktig å understreke at tre av fire ansatte i Sør-Trøndelag politidistrikt mener det bør ansettes flere med innvandrerbakgrunn. Dette er et godt utgangspunkt for en diskusjon om å formulere konkrete rekrutteringstiltak.

## **2.6 Korpsånd**

Politiet som etat omtales ofte som en organisasjon med en sterk internkultur. Politikulturen blir beskrevet som tøff og maskulin, og bildet som tegnes av politifolk er at de, i til-

<sup>5</sup> Det er omfattende forskning som bekrefter dette. Se blant annet Berg og Lauritsen 2000, Rogstad 2002, Lauritsen og Berg 2004, Berg, Oland og Prag 2005, SSB 2007).

legg til å være opptatt av lov og orden, er glad i fart og spenning. Ragnhild Sollund omtaler i en artikkel mange politifolks iver etter ”blålysturer” (Sollund 2007). Forenklede bilder vil selvsagt være mer og mindre treffende. Noen vil kjenne seg igjen, andre vil oppleve disse merkelappene som både misvisende og provoserende. Det som imidlertid kjennetegner mange sterke internkulturer, er at organisasjonene er preget av en sterk intern lojalitet. Lojalitet blir i de fleste sammenhenger beskrevet som noe positivt, men det kan også være situasjoner der lojaliteten settes på prøve eller der den kommer i konflikt med egne verdier. Mange vil sikkert si at politiet er helt avhengig av en slik lojalitet for å kunne utføre sine arbeidsoppgaver. Men hvis lojaliteten blir ”blind”, har vi skapt en lukket organisasjon uten rom for meningsutveksling og kritikk.

I undersøkelsen var det flere påstander som direkte eller indirekte berørte dette temaet:

<b>Påstand</b>	<b>Enig</b>	<b>Verken/eller</b>	<b>Uenig</b>
<i>Av lojalitetsgrunner synes mange det er vanskelig å si fra om negative forhold internt i politiet.</i>	29 %	26 %	45 %
<i>Dersom en av mine kolleger snakker nedsettende om innvandrere, tar jeg det opp med han eller henne.</i>	45 %	35 %	20 %
<i>Jeg tror mange gir politimessige fordeler til venner eller kolleger.</i>	4 %	12 %	84 %

Nesten en av tre ansatte i politiet synes det er vanskelig å ta opp negative forhold internt. De fleste synes det er vanskelig å ta opp kritikk, men hvis dette blir til hinder for å ta opp negative forhold, er dette alvorlig. Under halvparten av de spurte sier at de vil ta det opp med vedkommende hvis en kollega snakker nedsettende om en innvandrer. Ser vi disse to spørsmålene i sammenheng, tegnes det et bilde av en etat hvor det oppleves utrygt å ta opp forhold man er uenig i. Dette kan ha flere forklaringer, men er uansett noe det må tas tak i. Enten det skyldes frykt, feighet eller en misforstått intern lojalitet, er dette en type korpsånd som politiet er lite tjent med. Å kunne ta opp negative forhold, handler ikke om å falle etaten i ryggen, men er tvert imot et sunnhetstegn for en organisasjon.

Spørsmålet som omhandler politimessige fordeler til venner og kolleger, gir også grunn til bekymring. Det er riktignok få som mener at dette foregår, men i en etat som har ansvar for ”lov og orden” burde svarene her ha vært helt entydige. Selv om ikke svaret på spørsmålet kan brukes som noe annet enn en indikasjon, er det alvorlig nok at 16 % av de ansatte enten tror eller er usikre på om det ytes former for vennetjenester i politiet.

## **2.7 Etikk- og mangfoldsarbeid**

Da undersøkelsen ble gjennomført, hadde det i mer enn et år pågått prosjekter knyttet til etikk og mangfold ved politidistriktet. Som vi tidligere har understreket, var de fleste av

disse prosjektene igangsatt før Obiorasaken og uavhengig av mediedebatten i etterkant av denne saken. Fokus i prosjektene har vært forskjellig, men alle har på en eller annen måte dreid seg om politiarbeid i et samfunn som både etnisk og på andre måter er mangfoldig. Politiledelsen har vært opptatt av at politiet i større grad må ha fokus på dette mangfoldet og at også etaten i sin sammensetning må speile det samfunnet de skal betjene. Ut fra dette har det både vært argumentert for mer opplæring på dette feltet, og det har vært fokusert på behovet for å rekruttere flere medarbeidere med minoritetsbakgrunn. Pr i dag er det ingen faste politiansatte med minoritetsbakgrunn i distriktet. Dette er langt fra målsettingen om at de ansatte skal speile befolknings sammensetningen.

Med dette som bakteppe ønsket vi å vite hvordan de som jobber i distriktet i dag opplever fokuseringen på mangfoldsarbeid. Vi ba om synspunkter på følgende to påstander:

<b>Påstand</b>	<b>Enig</b>	<b>Verken/ Eller</b>	<b>Uenig</b>
<i>Jeg synes politiledelsen snakker for mye om etikk og mangfoldsarbeid.</i>	13 %	33 %	54 %
<i>Jeg har behov for mer opplæring om politiarbeid i et flerkulturelt samfunn.</i>	56 %	24 %	20 %

Et flertall stiller seg bak politiledelsens prioriteringer og mener også at de har behov for mer opplæring. Samtidig er det ganske mange som er usikre (er verken enige eller uenige). Dette viser at fokus på denne tematikken har støtte, men at mange er avventende. Her ligger det en klar utfordring med hensyn til å få dette arbeidet forankret. Som ventet er det de som synes det snakkes for mye om etikk og mangfold som ikke synes de trenger mer kunnskap om disse spørsmålene.

## 2.8 Verken verre eller bedre

Flere av påstandene som er benyttet i etikk- og mangfoldsundersøkelsen er brukt i andre holdningsundersøkelser. Selv om det ikke nødvendigvis er mulig å sammenligne alle svar på tvers, er det interessant å merke seg at politiet på de fleste spørsmålene svarer omtrent som gjennomsnittsbefolkningen. De representerer i store trekk det meningsmangfoldet vi finner i befolkningen som helhet og er med andre ord verken ”verre eller bedre” enn de fleste. Spørsmålet er imidlertid om det er godt nok. Når tre statsråder etter den såkalte ”Ambulansesaken”<sup>6</sup> i Oslo står fram i media og understreket at det innenfor alle statlige virksomheter skal være nulltoleranse for alle former for rasisme og diskriminering, har

<sup>6</sup> 6. august 2007 ble Ali Farah slått ned i Sofienbergparken i Oslo. Ambulansepersoneell som kom til stedet nektet å ta han med seg, til tross for at han var hardt skadd. Helsetilsynet har gransket saken og gitt Ullevål sykehus sterk kritikk for håndteringen. Ullevål sykehus har beklaget, men ambulansepersoneellet som var involvert har opprettholdt sin forklaring og mener de gjorde en riktig vurdering. I kjølvannet av ”Ambulansesaken” har tre statsråder bedt om en uavhengig gransking av institusjonell rasisme og diskriminering i all offentlig virksomhet.

man lagt lista høyere. Selv om det fins rasisme og diskriminering i det norske samfunnet, aksepteres ikke slike holdninger og handlinger blant offentlig ansatte.

Nulltoleranse overfor rasisme og diskriminering er ingen ny målsetting. I 2006 fikk vi egen Diskrimineringslov som i klartekst forbyr alle former for rasisme og diskriminering. Vi har et diskriminerings- og likestillingsombud som har i oppgave å være ”vaktbikkje” for denne typen spørsmål, og det har i mange år eksistert både nasjonale og kommunale handlingsplaner på feltet. De politiske signalene har med andre ord vært klare, selv om det vel ikke kommer som noen stor overraskelse at det fortsatt eksisterer uakseptable holdninger i det norske samfunnet - også i politiet. Politiets rolle i samfunnet gjør det imidlertid ekstra viktig å merke seg målsettingen om nulltoleranse. Det er ikke godt nok å være som gjennomsnittet på dette feltet. Når det gjelder spørsmål om rasisme og diskriminering, må politiet ha en krystallklar holdning og være et forbilde for befolkningen som helhet.



### **3. Politiets erfaringer**

#### **3.1 Forankring og motivasjon**

Gjennomføringen av etikk- og mangfoldsundersøkelsen er et modig initiativ fra politiets side. Det viser åpenhet, og det viser en vilje til å se kritisk på egen praksis når det gjelder politiarbeid i stadig mer mangfoldig samfunn. Som en del av forberedelsene til undersøkelsen ble det gjennomført en rekke møter både med ledergruppa, tillitsvalgte og de ulike enheten for å informere om formålet med undersøkelsen. De fleste ga her uttrykk for en positiv holdning til prosjektet, men det var også enkelte som var redde for at ansatte i kunne oppleve undersøkelsen som et angrep på politiet. Både fra politiets side og fra prosjektledelsens side er det derfor lagt stor vekt på å informere, forankre i ledelsen på alle nivåer og understreke at det selvsagt er frivillig å delta.

#### **3.2 Informantenes bakgrunn**

Dette kapitlet er basert på intervjuer med 20 politiansatte ved Sør-Trøndelag politidistrikt, samt deltakelse i en rekke møter med prosjektgruppa, ledergruppa og fire ”utsettinger” på divisjonen. Vi har snakket med enkeltansatte fra ulike deler av politiet: fra utlendingsavsnittet, forebyggende team, trafikkavsnittet, narkotikaavdelingen, ordensavdelingen ved Sentrum politistasjon. I tillegg har vi hatt intervjuer med representanter for Heimdal stasjon, representanter for lensmannsetaten og fra fagforeningssiden. Noen av informantene har lederstillinger, og de fleste har mer enn ti års erfaring fra politiet. De færreste har hatt andre typer stillinger før, og flertallet har gått politiskolen (eller senere politihøgskolen).

De fleste av intervjuene er foretatt på politihuset, mens intervjuene med ansatte utenfor Trondheim er gjennomført som telefonintervjuer. Alle som ble forespurt om å la seg intervju, stilte seg positive. Intervjupersonene var åpne, og alt i alt fungerte intervjuene som nyttige og informative samtaler. Det har blitt gitt konkrete eksempler på godt politiarbeid, på metoder som fungerer godt i møtene mellom politiet og innvandrere, men også eksempler på forhold som kan hindre god kommunikasjon. På andre punkter (enkelte episoder der rasisme og diskriminering har forekommet, negative opplevelser i møter med innvandrere) opplever vi nok likevel at rekkene er sluttet, og at informantene ønsker om å være lojale mot sine kolleger kan ha hindret en åpenhet som ville vært nyttig med tanke på å utvikle etaten videre når det gjelder mangfold.

Det er naturlig å tenke seg at usikkerhet om hvordan informasjonen som fremkommer i intervjuene kan og vil bli brukt og dårlige erfaringer med medienes omtaler av etaten er momenter som spiller inn. Politiansattes opplæring i avhørsteknikker gjør dem også godt rustet til å sitte på den andre siden av bordet, og selv ta kontroll over hva de ønsker å for-

telle og hva de ikke vil snakke om. Som forskere har vi heller ikke hatt noe ønske om å trenge igjennom slike forsvarsverk, om vi kunne. Vår oppgave er å melde tilbake om det vi har fått tilgang til, men også om våre refleksjoner på grunnlag av møtene.

### **3.3 Informantenes erfaringer i møter med innvandrere**

Politiansatte møter innvandrere i mange ulike situasjoner i sitt arbeid, ved konflikter og kriminalitet, i opphetete situasjoner, men også i helt vanlig patruljetjeneste der situasjonen er rolig og der det er mulig å oppnå kontakt og snakke om hverdagslige ting. I tillegg møter innvandrere politiet som tjenesteytere i forbindelse med søknader om oppholdstillatelse, visum eller ved anmeldelser av for eksempel tyveri. Politiet driver også forebyggende kontakt- og informasjonsarbeid rundt omkring på barne-, ungdoms- og videregående skoler, samt på voksenopplæring for innvandrere og i diverse innvandrerorganisasjoner. Erfaringene med disse møtene med innvandrere oppsummeres av flertallet som overveiende positive. Årsakene til at erfaringene er positive, hevdes å være at politiet stort sett prøver å ta folk på alvor og hjelpe de som ber om det, uansett bakgrunn. Unntaket er enkeltpersoner, og gjerne i situasjoner som er tilspisset.

#### **3.3.1 Konflikter og kriminalitet**

Politiet har som oppgave å bekjempe kriminalitet, og den gruppen av innvandrere de møter i denne forbindelsen, utgjør et par prosent av totalbefolkningen, og utgjør altså ikke "normalen" i den enkelte etniske gruppen som sådan. Flere har derfor understreket hvor viktig det er å kunne balansere inntrykket gjennom å møte representanter for de andre 98 prosentene. Møter mellom politi og innvandrere i forbindelse med konflikt og kriminalitet, beskrives ulikt av informantene. De ulike settingene rundt kontakten mellom innvandrere og politiet er naturlig nok svært forskjellige. Mange sier at de har møtt truende innvandrere, men presiserer at de også har møtt truende nordmenn. Det er språket som er forskjellen. Mange har opplevd å bli kalt for rasister i opphetete situasjoner, og flere sier at det lett stenger for videre kommunikasjon. Enkelte sa at de ble irriterte der og da, men mente at dette ikke påvirket neste situasjon, med en annen innvandrer.

Noen av informantene hadde møtt kriminelle innvandrere fra bestemte land, som de opplevde som *mer skruppelløse* enn mange norske kriminelle. De opplevde at enkelte gikk lengre i voldsutøvelse enn de hadde vært vant til tidligere. Enkelte sier at personer de anholder, av og til plutselig ikke "kan" norsk, men at de fleste de møter behersker norsk. Forbausende mange informanter sier imidlertid at de ikke opplever språkproblemer i forbindelse med arbeid med minoritetspråklige. Med erfaring fra egne og andres undersøkelser av personer som selv har innvandrerbakgrunn, er det et spørsmål om denne vurderingen er godt nok fundert, eller om språkproblemer kan være der uten at polititjenestefolk oppfatter det. Det kan handle om tolkningen av det som blir sagt, det kan være at en-

kelpersoner framstår som dyktigere språklig enn de egentlig er, men det er også en mulighet for at språkproblemene undervurderes eller underkommuniseres.

Flere har antydnet at det er viktig med en opplæring som innebærer at en møter positive representanter for de minoritetene en arbeider med i sitt distrikt. Men enkelte uttrykte skepsis til at det handler om ”kultur” generelt, og mente at det like mye handler om individers temperament, gemytt, kombinert med et for politiet ukjent bakteppe og dermed manglende forutsigbarhet. Både individuelle og kulturelle forskjeller, men også erfaringer med å ha levd i en krigs- eller konfliktsituasjon, kan spille inn i forhold til møtene. Det som trengs er altså en mer konkret kunnskap, som kan gi polititjenestefolkene økt kompetanse og dermed øke forutsigbarheten og evnen til å tolke ulike situasjoner og individer. Informantene mener at politiet må inn i de gruppene som er skeptiske, både for å tilegne seg mer kunnskap om dem, men også fordi mange av dem kan tro at politiet er skeptiske, og da er det nyttig å møtes ansikt til ansikt. Rekruttering av innvandrere er et annet viktig virkemiddel, som alle informantene sier de støtter.

### **3.3.2 Patruljering og utetjeneste**

Også under patruljering på kvelder og i helgene, framholdes det hvor viktig det er å opprette dialog med grupperinger av innvandrere og andre. Dersom politiet har tid til å stoppe opp og prate uten at det gjelder kriminalitet, oppstår det ofte gode samtaler eller dialog som også kan gi nyttig informasjon. Når politiet blir tilkalt til en situasjon under patruljetjeneste, må valgene av ”løsning” i hver enkelt situasjon ofte foretas på kort varsel. Der innvandrere er involvert, vil valg av ”feil” løsning kunne oppfattes som diskriminerende i et tilfelle og helt grei i et annet. Et par eksempler kan illustrere dette.

Noen ganger er en tjenestemann i mindretall, i en situasjon som er uoversiktlig og der det er bråk og uro. Dersom vedkommende i den situasjonen for eksempel tar tak i en person for å skape ro gjennom å få tatt vedkommende til side for å snakke med han, kan dette bli feiltolket av andre, som tror han skal anholdes. Et eksempel på en slik episode vi fikk formidlet, var da en politimann tok en mørkhudet ungdom til side og plutselig ble omringet av 15 av hans kamerater. Vår informant kommenterer at politimannen i en slik situasjon kunne reagert på ulike måter, der situasjonen kunne eskalere eller roe seg, avhengig av hvilken løsning han valgte. Han kunne bli handlingslammet, redd for å bli skadet selv eller redd for å bli beskyldt for rasisme. En redd tjenestemann kan lett komme til å ta en tone som provoserer, der hensikten egentlig er å framstå som om han har kontroll, for å skape ro. De som står rundt kan dytte, tøffe seg overfor kameratene, og situasjonen kan eskalere. Noen ganger finnes det ingen gode løsninger på slike situasjoner.

I et annet tilfelle var det bråk mellom to gjenger – en med innvandrere og en med etnisk norske ungdommer. Da politiet kom til stede, prøvde de å kartlegge de to gruppene for å si ut noen det var mulig å snakke med. Det gjorde de blant annet ved å hilse høyt og tydelig, for så å sjekke hvem av ungdommene som svarte. De gikk deretter inn – en politi-

mann i hver av gjengene, og fikk med seg en av dem som svarte til siden, og forklarte at de ikke ønsket å taue inn noen, men bare at begge gjengene fjernet seg fra stedet. Ved å behandle begge likt, mente informanten at de etter litt tid greide å løse situasjonen på en god måte. I politimennenes vurdering lå det en vektlegging av å markere likeverdighet, sånn at ingen av gjengene fikk følelsen av at de ble tillagt mer ”skyld” enn den andre. Dette oppsummerer informanten som særlig viktig dersom det er innvandrerdømme involvert. Da er det viktig å bruke slike erfaringer til å ha en mer forsiktig, vennligsinnet tilnærming.

Ved ekstreme situasjoner slik det har vært i Trondheim i etterkant av det tragiske dødsfallet, føler mange i politiet det som belastende å ta kontakt med innvandrere når de vet at det gjerne kommer beskyldninger. Enkelte beskriver det som en slags handlingslammelse, der de nå sjekker alt mer grundig før de går inn i en situasjon, og der mange opplever at det lett oppstår større distanse mellom innvandrere og politiet. Mens en opplevelse av å være handlingslammet i utøvelsen av yrket ikke er noen ønskelig situasjon, kan på den annen side det å være mer avventende i forhold til å gripe inn og å vurdere en situasjon nøyer enn tidligere, være av det gode. Opplevelsen av større avstand, er likevel en utfordring som også mange av informantene har pekt på at det må arbeides videre med.

### **3.3.3 Forebyggende arbeid og informasjonsoppdrag**

Når det gjelder forebyggende arbeid og informasjonsoppdrag rettet mot innvandrerebeholdningen, avdekker undersøkelsen et ønske om at politiet skal bli flinkere til å gi informasjon til innvandrersorganisasjoner for å øke forståelsen for politiets arbeid. Mange innvandrere kommer fra land der forholdet til politiet er anstrengt, og gjerne av gode grunner. Informantene opplever at dette kan gjøre det vanskelig å komme inn med informasjon om politiets rolle i Norge. Allerede for mange år siden var politiet ute på oppdrag i skolene, med noe som ble kalt ”Bamseby-presentasjonen”. En av informantene som var med på dette, fortalte at det kunne hende at enkelte foreldre holdt barna sine hjemme når politiet skulle være der. Da følte han seg misforstått. Ved besøk på skolene møter politiet ungdommer som de gjerne møter igjen i helgene. Denne typen kontakt nevner mange som et viktig forebyggende arbeid, der grupper som kan være skeptiske til politiet, møter dem i en situasjon der begge parter kan framstå som mennesker og bygge relasjoner som er nyttige i en opphetet situasjon. Når en har hatt tid til slik kontakt, flyter en på det i en mer opphetet situasjon senere.

Ved besøk på voksenopplæringen for innvandrere (ved SEVO, Senter for voksenopplæring), har man de siste årene hatt jevnlig informasjonsopplegg. Temaene har vært lover og regler, praktiseringen av disse, men også hverdagsnormer og samhandling i det offentlige rom. Man har lagt vekt på å ha små grupper og bruke god tid, sånn at deltakerne har blitt trygge nok til å stille spørsmål og komme med innspill. En utfordring også i slike settinger mente informantene var at deltakerne har en erfaring med politiet fra sine

respektive hjemland som gjør at det er vanskelig å komme igjennom med andre bilder av hva politiet i Norge er, hvilke regler de er underlagt og hvordan de arbeider.

### 3.3.4 Kilder til kulturkompetanse

Undersøkelsen peker på noen typer erfaringer som informantene mener har hatt stor betydning for deres kunnskaper og kompetanse i arbeidet med personer med innvandrerbakgrunn. En nyttig kilde til kunnskap er å ha kontaktpersoner i de ulike etniske miljøene som finnes i området, som ikke er kriminelle og som man kan drøfte hverdagslige eller vanskeligere saker med. I tillegg til selve innholdet i det de formidler, bidrar slike kontakter til at man ikke generaliserer så lett. Slike kontaktpersoner framstår jo gjennom sitt eget eksempel som alternative representanter for denne etniske grupperingen, noe som gjør at det blir lettere å se de man møter i sitt arbeid som individer og ikke som stereotype kløninger av en bestemt gruppe. I det kriminelle miljøet er det likevel sånn at en polititjenestemann eller -kvinne hele tiden tar i betraktning hvilken nasjonalitet de møter i jobbutførelsen. Erfaringene som flere har fortalt om, at enkelte grupperinger ser ut til å gå lengre i sin voldsutøvelse, bidrar til at generaliseringer i en viss grad oppleves som nødvendige, av sikkerhetsmessige hensyn. På denne måten konkurrerer behovet for å generalisere med viktigheten av å se personer som individer.

Det å ha arbeidet i områder der det er stor innvandretetthet (som Oslo) er en fordel, mener mange. Erfaring fra spesielle enheter som PST, der hver enkelt fikk ansvar for hvert sitt geografiske/nasjonale fagområde (som for eksempel tidligere Jugoslavia eller kurdiske områder), framholdes også som viktig. Personer som har vært mye involvert i informasjonsarbeid der det er mange innvandrere (SEVO, "Fruktkorga"<sup>7</sup>, diverse innvandrersorganisasjoner, religiøse høytider og andre nasjonale markeringer), framholder dette som svært nyttige erfaringer. Det har gitt en ballast i form av konkret kunnskap om bestemte grupper, men også bidratt til "*et mer åpent sinn for innvandrere*", som en av informantene uttrykte det. Det har gjort at en lettere ser at det er store forskjeller mellom individer med samme etniske bakgrunn, hevdet flere. Mange sier at de har hatt mye igjen for det de har lært gjennom slik deltakelse både under utførelsen av rutineoppdrag og utrykninger til mer tilspissa situasjoner. Det blir understreket at det er svært viktig for politiet å opprettholde kontakten med ulike innvandrergrupperinger, drive informasjonsarbeid og bidra til å ufarliggjøre politiet. Arbeidet som er gjort i ulike innvandremiljøer i etterkant av den negative medieomtalen i det siste, blir framholdt som svært viktig for politiet generelt. Det blir sett på som viktig at det er noen som har et slik ansvar og tid til å utføre den typen arbeid. "*Jo mer kunnskap du har, jo mer ballast har du*", som en av informantene uttrykte det. Problemet er at en ofte ikke har denne tiden. Flere av de vi intervjuet sier at de håper at det som kommer ut av dette prosjektet, er at politiansatte får tilgang til mer kunnskap om innvandrere av ulik etnisk bakgrunn. Undersøkelsen kan imidlertid tyde på at det nettopp er de som har en del slike erfaringer, som konkluderer med at de trenger

---

<sup>7</sup> Møtested for kurdere i Trondheim.

mer kunnskap på området, mens de som har lite erfaringer, i mindre grad ser at de trenger det. Dette er et paradoks, men sier kanskje noe om at mange ikke vet hva de mangler og at en på en måte må ha en del kunnskap for å vite hva slags kunnskap og kompetanse du eventuelt mangler. De som har lite erfaring, opplever at de behandler alle likt og ser ikke at de har noen problemer med sin jobbutførelse i forhold til personer med innvandrerbakgrunn.

### **3.4 Erfaringer med nærhet og tverretatlig samarbeid**

Flere av informantene har gitt eksempler på at tverretatlig samarbeid mellom ulike offentlige instanser kan bidra til at kontakten mellom politiet og innvandrere blir bedre og mer mangefasettert. På Røros tar flyktningkonsulentene med seg nylig bosatte flyktninger på besøk til flere offentlige instanser, deriblant politiet. Dermed har en hatt en uformell og tidlig kontakt som ser ut til å fungere som et godt forebyggende tiltak. Det innebærer selvsagt ikke at en unngår kriminalitet, men det bidrar til å påvirke de lovlydiges oppfatninger av politiet og styrker sjansene for et samarbeid om å håndtere de ungdommene som begår kriminelle handlinger. Møter med ulike etniske miljøer bidrar i samme retning. Det å møtes på de ulike innvandrergruppenes hjemmebane, der de er i flertall og legger premissene, ser ut til å legge grunnlaget for bedre kontakt og økt gjensidig respekt, også i perioder med konflikt og uenighet.

Også størrelsen på kommunen/virkeområdet og nærheten til ”publikum” har betydning for både publikums holdninger til politiet og for politiets arbeid. Flere av distriktsenhetene til politiet og lensmennene sier at nærhet til dem du arbeider med gjør at oppgavene blir løst på en annen måte, fordi ”du skal tilbake hit”, som en uttrykte det. Nærheten bidrar til at en får et eierskap til problemene, føler personlig ansvar som en deler mellom kollegene, og det er mer ressurseffektivt: ”*Man kan tyne mer ut av hver mann*”, som en av lederne bemerket. En annen pekte på at når du i mindre kommuner rett som det er møter de du har hatt politimessig kontakt med i kassa på butikken, påvirker dette måten du arbeider på positivt.

Et av de tiltakene vi har fått beskrevet i løpet av undersøkelsen, er forsøket som er gjort med såkalt ”nærpoliti”, nærmere bestemt knyttet til Byåsen (nå knyttet til Heimdal). Erfaringene fra dette prosjektet kan vise til gode resultater, både når det gjelder økt kontakt med befolkningen generelt og innvandrerbefolkningen spesielt. Forsøket ble gjennomført i noen av de mest innvandrertette områdene, og har derfor stor relevans for politiets mangfoldsarbeid. Tett kontakt, uformelle møter, samarbeid og etter hvert samlokalisering med andre offentlige instanser (utetjeneste, sosialkontor, barnevern, som i utgangspunktet var skeptiske til politiet), og ikke minst det å være til stede og tilgjengelige, har gitt redusert kriminalitet og positive holdninger til politiet som resultat. Nærpolitiet fungerte som koordinatorene i det tverrfaglige arbeidet, og bidro til kontinuitet i arbeidet. De fikk også med seg samarbeidspartnerne til å arbeide skift, slik at de var tilgjengelige også på

kveldstid. Dette styrket det oppsøkende arbeidet. Dette ga igjen mer informasjon, og bidro til at saksbehandlingen i de offentlige instansene ble prioritert på en bedre måte. Gjengangere fikk raskere avgjørelser, noe som igjen bidro til at de fikk korrigeringer raskere. Allerede i 1994 ble det her laget ”konfliktråd”, som praktiserte en form for ”gjenopprettende justis”. Dette er nå en metode som har blitt tatt i bruk internasjonalt og etter hvert i Norge (under navnet ”Restorative justice”).

Deltakerne i nærpolitprosjektet på Byåsen opplevde forankringen i den øverste politiledelsen, både sentralt og lokalt, som god. De opplevde imidlertid at det var vanskelig å få formidlet det de opplevde som gode erfaringer til kolleger og mellomledere for øvrig. Det kom få når de prøvde å invitere til informasjonsmøter og besøk, og de opplevde å få lite gehør fra egne kolleger dersom de prøvde å informere om prosjektet på møter der. Dette er en side ved politiets interne erfaringsutveksling og -læring som det er grunn til å se nærmere på. Handler det om at det er vanskelig å være profet i eget land, om misunnelse og uenighet om ressursfordeling til prosjektet, om motstand mot metoder – eller om helt andre ting? Dette må eventuelt studeres nærmere, men et viktig moment er å se på hvordan det er mulig å bruke gode erfaringer internt i en politienhet til å skape felles utvikling på et område. Det har ikke vært vår oppgave å evaluere arbeidet på Heimdal i sin helhet. Det er elementer i arbeidsmetoder og erfaringer som ser ut til å være eksempler på godt politiarbeid i et av de mest innvandringsstette områdene, og som altså har gode resultater å vise til. Det alene skulle være en grunn til å studere helheten i dette arbeidet nærmere, for å se om deler av erfaringene og arbeidsmetodene kan nyttiggjøres også i sentrumsnære områder.

### **3.5 Episoder der rasisme og diskriminering er et element**

På spørsmål om det finnes rasistiske holdninger i politiet, kan svarene på vår intervjuundersøkelse deles i to. Et relativt stort flertall sier at de opplever at de selv og kollegene ikke gjør noen forskjell på om den de møter i sin tjenesteutførelse er norske eller utlendinger. De fleste avviser at det skal finnes tendenser til rasisme eller miljø med negative holdninger mot innvandrere i politiet, og beskriver seg selv og kollegene som forsiktige og avventende i forhold til å gå inn i situasjoner der innvandrere er involvert. Flertallet av de vi intervjuet, hadde heller ikke opplevd enkeltepisoder som kan betegnes som rasisme eller diskriminering i sitt arbeid. Flere mente at det sterke mediefokuset og beskyldninger om rasisme heller har ført til at politiansatte er mer forsiktige når de nærmer seg innvandrere, nettopp for å unngå å bli beskyldt for rasisme. Dette er på den ene siden forståelig og kanskje til og med taktisk lurt i den gjeldende situasjonen. På den andre siden påpeker flere av informantene at det kan gjøre at politiet ikke utfører jobben sin fullt ut, og at det blir en form for ”positiv diskriminering” i praksis, som de mener ikke er heldig.

Et lite mindretall, svarer et klart ja. De nevner betegnelser som ”svarting” og ”pakkis” som eksempler på direkte uttrykk, men også mer indirekte varianter som: ”Dere er kan-

skje vant til det fra deres hjemland” eller ”Vi oppfører oss ikke sånn i landet vårt”. Slike utsagn kan tolkes som at det er noen (”vi”) som hører til og kan snakke om landet som ”vårt”, mens andre (”innvandrere”) trenger korrigering for å skjønne hvordan ”vi” gjør det ”her”, i motsetning til ”der” de kommer fra (som er et annet sted). Dermed understrekes avstand og forskjeller i tilhørighet, noe som kan bidra til å øke minoritetspråkliges opplevelse av marginalisering og følelse av å ikke bli godtatt, selv om kanskje alle involverte har lovlig opphold. Noen av de involverte kan til og med være født i Norge og oppleve Norge som ”sitt”. Andre eksempler er at hendelser som omhandler nordmenn kan beskrives som ”en familietragedie”, mens det i en tilsvarende episode med innvandrere involvert, gjerne snakkes om ”kultur”, eller at en i en konfliktsituasjon mellom en synlig minoritetsperson og en hvit, kan velge å ta kontakt med den hvite først. Antakelser om at det er lettere språklig kan være årsaker som ligger til grunn for politiets valg av tilnærming, men kan av minoritetsrepresentanten oppfattes som at den hvite oppfattes som mer troverdig, og tolkes som rasisme.

Enkelte av informantene opplever at noen innvandremiljøer er ganske lukka i forhold til politiet. Noen er skeptiske eller vil beskytte sine egne, blir det hevdet. Tiltakene som foreslås mot dette er å selge seg som et hederlig politi, informere om hva som er politiets oppgaver og framstå i tråd med dette i sitt arbeid. I muslimske miljøer har man uttrykt at det er blitt vanskeligere å være innvandrere, og særlig muslim, etter terrorangrepet i New York 9. september 2001. De opplever at mange nordmenn er mer skeptiske enn før, og slike stemninger i befolkningen for øvrig, vil selvsagt også kunne reflekteres i politiet. Flere av informantene peker på at politiet i sitt arbeid møter mange kriminelle eller potensielt kriminelle, og at dette kan gjøre at en ”får et spesielt verdenssyn”, som en av dem sa. Dette påvirker nok holdningene, mente han, selv om en prøver å være det bevisst. Politiets arbeid innebærer dessuten ofte å være skeptisk, løsningsorientert og handlingsorientert. Presset om å finne løsninger og oppnå resultater, er ofte en del av hverdagen. De som jobber ”på gata”, møter oftest ikke et gjennomsnitt av befolkningen i sitt arbeid, men den lille prosentdelen som er kriminelle, har rusproblemer, lager bråk i helgene eller bare tilbringer mye tid i nærheten av personer i slike miljøer. På møter i forkant av intervjuene, ga flere av deltakerne uttrykk for at både kravet om handling og resultater og det spesielle utvalget av klienter de møter, kan bidra til at politifolk over tid utvikler en slags ”yrkes-skade” som innebærer at en gjennomgående er skeptisk i møte med publikum. Politiansatte som ikke har sitt daglige virke på gata, gir uttrykk for at det er helt annerledes å jobbe med ”normalbefolkningen”, og at det gjør noe med deres egne antenner i møte med publikum.

En informant mente at dersom tendenser til rasisme eller diskriminering finnes, blir det ofte et problem også for de kollegene som må leve med det. Han mente at diskriminerende holdninger er ødeleggende også fordi politiet er avhengig av goodwill blant publikum i sitt arbeid. Han innrammet likevel at yngre kolleger kan oppleve det vanskelig å ta fatt i det og si fra. Dersom det blir tatt opp, er det viktig at overordnede fanger det opp og



gjør noe med det i form av samtale eller andre typer tiltak. Dersom dette ikke nytter, må et neste trinn være at ledere vurderer å flytte den det gjelder til andre oppgaver i etaten.

I flere av intervjuene ble det gitt uttrykk for at politiet generelt kan ha vanskelig for å innrømme feil og svakheter i sitt arbeid. De er ikke flinke nok til "selverkjennelse", dersom en har håndtert en situasjon dårlig. En årsak til denne motstanden kan være at det å innrømme feil kan få som følge at en selv eller kolleger må omplasseres. Det er mulig at de mange "nei"-svarene på spørsmålet om det finnes rasisme eller diskriminering i politiet, kan tolkes inn i en slik sammenheng. Disse tilbakemeldingene er det nok nødvendig å stille spørsmål ved. Blant våre informanter finnes det mange våkne, erfarne og reflekterte politifolk med et klart ønske om å gjøre en god jobb for hele befolkningen, uavhengig av språklig og kulturell bakgrunn. Samtidig er det liten grunn til å tro at politiet skiller seg så radikalt fra resten av befolkningen. Bekymringen fra flere av politiets ledere i forkant av prosjektet og i et mindretall av intervjuene er tydelige på at det *er* et problem, selv om det verken kan sies å prege politiansatte generelt eller et flertall av de ansatte. Det er flere mulige årsaker til at informantene ikke har ønsket å bidra til å tegne et bilde av etaten som rasistisk. Den viktigste er kanskje at intervjuene ble foretatt i en periode der mediene hadde et sterkt og negativt søkelys på etaten, noe mange opplevde som svært belastende. Dette har nok bidratt til et behov for å avvise at rasisme og diskriminering preger politiet. En annen mulig årsak er det mange betegner som en "korpsånd".

### **3.6 Intern fellesskapsfølelse eller "korpsånd"**

Flere av informantene i denne undersøkelsen snakker om at samholdet innenfor politietaten er sterkt. Det blir pekt på at dette er en nødvendighet i store deler av politiets jobbutførelse, rett og slett av sikkerhetsmessige årsaker. I vanskelige og til dels farlige situasjoner, blir samholdet mellom to som er på vakt sammen, satt på store prøver. Da er det nødvendig å kjenne styrken og svakhetene til de du jobber sammen med. "På divisjon" og på ulike vaktlag er det et veldig samhold, hevdet flere. Hvor grensen går mellom "sterkt samhold" og en "korpsånd" der man holder sammen internt i tykt og tynt, for å forsvare seg mot ytre "fiender", kan være vanskelig å se. Det er tydelig ut fra flere av møtene i forkant av prosjektet, men også i flere av intervjuene, at det knyttes noe negativt til begrepet korpsånd, mens begrepet "samhold" har en mer positiv klang. Samtidig kan det noen ganger være vanskelig å se om man legger noe vesentlig forskjellig i begrepene. Det som er sikkert, er at holdningene våre informanter har til dette med korpsånd spriker.

En vanlig reaksjon når en opplever at en blir angrepet som gruppe, er at samholdet innad forsterkes. Flere ga uttrykk for at de går inn i situasjoner som enkelthendelser, ikke med en generell skepsis eller med bakgrunn i at etaten som sådan er blitt angrepet. I vår undersøkelse avviser en stor del av informantene at en korpsånd skulle ha noen negativ effekt eller bidra til holdninger om at "angriper du en, angriper du alle". De fleste framholder at politiet er veldig profesjonelle og har sunne holdninger, og at det har skjedd store end-

ringer siden 70-tallet. Det utelukkes ikke at enkeltindivider kan ha negative holdninger, men jevnt over hevdes det at de fleste har en genuin interesse for politifaget og at de ønsker å gjøre en god jobb. Samtidig innrømmer flere at korpsånden er sterk, og at *”når en blir tråkka på, trækker du litt på meg også!”*, som en av dem sa det. Vedkommende understreket at han ikke kjenner til at noen ”mister hodet” på grunn av det. Han mente at om det skulle skje at en kollega gjorde noe galt, ville ikke korpsånden hindret at han fikk beskjed om det av sine kolleger. Dersom det ikke hjalp, ville en gå tjenestevei - ta det opp med nærmeste overordnede, ble det sagt. Uten å ta opp slike saker, ville det skapt en uholdbar situasjon i tjenesten, og *”vi ville ikke ønsket at han var på vaktlaget vårt”*, som en av informantene sa. Vår undersøkelse har ikke hatt som mål å kartlegge om og i hvilken grad dette faktisk skjer – og hvilken holdning man internt i etaten har til det å varsle om uheldige forhold blant kolleger. Grenseoppgangen mellom det å si fra for å opprettholde en etisk standard – og motvilje mot det å ”tyste” eller ”sladre” – innebærer vanskelige valg og krever klare prioriteringer både fra ledere og mellom kolleger.

### **3.7 Belastninger og avlastning**

Generelt utsettes polititjenestemenn og -kvinner for store belastninger i løpet av sin tjenestetid. Vi har snakket med informanter som har blitt skutt på, slått, truet på livet, utsatt for trusler mot nær familie, blitt påkjørt eller vært i andre former for fare/opplevelser av fare. Yrket innebærer ivaretagelse av sikkerhet på vegne av samfunnet, noe som medfører at de kan vær involvert i situasjoner der de må stoppe uønsket atferd, sette grenser eller rykke ut i forbindelse med situasjoner der mennesker opplever at de er i fare. Kravene om fysisk skikkethet for å kunne arbeide i aktiv polititjeneste er satt med tanke på dette. Samtidig kreves det en evne til å skifte hurtig mellom situasjoner der det for eksempel har vært grov vold, til en situasjon som er helt rolig. Dette krever stor fleksibilitet og bidrar til at yrket er krevende.

Spesielle hendelser, som ”Obiora-saken” og den såkalte ”Baidoo-saken”, har medført mye og negativ medieomtale. Dette rammet naturlig nok de involverte politifolkene og ledelsen, men det rammet også ansatte i politiet generelt. Flere av informantene har nevnt disse sakene på eget initiativ i intervjuene, og kommentert hvordan dette har påvirket deres egen arbeidssituasjon. De fleste uttrykker sympati med og støtte til kollegene som var involvert, og flere ga også uttrykk for at det kunne like gjerne ha vært dem selv som hadde vært i deres situasjon. Omtalen i avisene oppfatter mange som sårende, de reagerer på bildene som blir skapt, oppfatter dem som uriktige og kjenner seg ikke igjen. På spørsmål om det påvirker deres yrkesutførelse på noen måte, svarer de fleste benektende. Det kan kanskje føre til noen kommentarer over kjøkkenbordet, men lite ellers. Hvor nær en står de involverte spiller imidlertid en rolle her, sier flere. Et viktig forhold i situasjoner der media omtaler polititjenestefolk negativt, er etter informantenes mening å ha ledere som de opplever støtter dem og tar ansvar i slike situasjoner. Dette mente flere har endret seg i positiv retning de siste årene. De opplevde at ledelsen i sistnevnte sak ikke gjorde nok for

å stille seg bak de ansatte. ”Det var som om veggen du må ha bak deg, for som en kortstokk”, som en av dem sa. I førstnevnte sak mener de fleste at dette har vært håndtert mye bedre fra ledelsens side. Likevel er det kommet kritikk om at det var stort behov, men få muligheter til å snakke åpent om det som hadde skjedd, også internt. Flere opplevde at saken ble dysset ned og at alle reagerte med stillhet. Saken burde heller vært løftet fram og diskutert for å kunne lære av det og for at det ikke skulle stå som et vondt sår for hele etaten, som en av dem ga uttrykk for.

Den såkalte ”pikett-praten” – samtalene mellom tjenestefolkene på pauserommet – kan ha en avlastningsfunksjon. I noen tilfeller kan den fungere som debrifing og dermed gjøre det lettere å gå ut og gjøre en god jobb etterpå. Der diskuteres situasjonen ”i går”, og denne informasjonsflyten mellom kolleger i utetjenesten kan gi nyttig kunnskap om hva som skjer til enhver tid, om forhold som er i ferd med å utvikle seg på bestemte steder i byen, eller om miljøer der man ser en bekymringsfull utvikling. Disse samtalene kan altså være lærerike, faglig nyttige og bidra til en bedre yrkesutøvelse. Samtidig kan fortellinger og gjenfortellinger om hendelser med bestemte individer bidra til at det utvikler seg en skepsis i miljøet rettet mot gruppen som helhet. Dermed kan det lett oppstå diskriminerende holdninger som rammer en hel gruppe. Flere framholdt dessuten at det ofte er bekymringsfulle, negative hendelser man snakker om, og at det er sjeldnere at de positive opplevelsene får rom. Flere etterlyser arenaer internt for å formidle positive opplevelser, sånn at andre historier kan fortelles. Det er en tendens til at det som er negativt blir løftet fram, enten det gjelder ”klienter” eller ”ledelsen”. Noen omtalte dette som ”Hallo-effekten”, det vil si at de store, negative hendelsene er de som blir mest omtalt og som dermed sprer seg raskere og mer. Dermed risikerer en at disse samtalene bidrar til at bestemte bilder av personer eller gjentakende hendelser dannes og dermed til at fordommer kan forsterkes. Det blir likevel understreket at ”pikettpraten” har endret seg mye de siste tiårene. Før var det tid til kortspill og løst prat, og man rykket bare ut ved ”brann” eller ”skikkelige oppdrag”. Nå er man mye mer ute. Både redusert bemanning og økt prioritering av det å være synlig og mye ute på gata, har gjort at tiden til ”pikettpraten” er redusert, noe som kan ha både positive og negative sider.

I forbindelse med ekstreme situasjoner som politifolk opplever i sin yrkesutøvelse, finnes det et strukturert tilbud om avlastning, gjennom samtale med psykolog, med kolleger/nære ledere for å gjennomgå det som har skjedd og få hjelp til å bearbeide hendelsene. Flere sa at det var viktig i slike situasjoner at ledere og kolleger, som kjenner jobbsituasjonen, oppsøkte dem i etterkant av en hendelse og snakke om det som har skjedd. Dette mente flere etter hvert er blitt en mer integrert del av jobben, som har blitt styrket de siste tiårene i takt med at det både i samfunnet generelt og i politiet spesielt er blitt mer akseptert å snakke om belastningene i jobben. ”John Wayne-effekten” er redusert, som flere uttrykte det. Mange i politiet opplever imidlertid seg selv og etaten generelt som flinke og dyktige i jobben. Selv om mange også er det, kan slike selvbilder bidra til at det blir vanskelig for den enkelte å innrømme feil. Ingen liker å bli angrepet fordi det er noe en mestrer dårlig. Men alle i politiet har opplevd konflikter og situasjoner som de har mestret dår-

lig. Når det i liten grad snakkes om det mellom kolleger, er det lett å tro at en er alene med slike erfaringer, og det forsterker en tendens til at en ikke snakker om det en ikke mestrer.

### **3.8 Behov for opplæring, skolering og andre tiltak**

Informantene mener at ansatte i politiet har behov for kurs/etterutdanning på flere områder. Når det mer spesifikt gjelder tema knyttet til innvandrere, deler gruppen informanter seg i to, der den ene delen av gruppa ser et klart behov for kurs/skolering. Det er mange ledere som mener dette. Den andre delen ga uttrykk for at de ikke mener de har behov for særskilt skolering eller påfyll av kunnskap. De argumenterer for at politiet skal behandle alle likt, og at det derfor ikke trengs noe spesielt for å kunne gjøre jobben i forhold til innvandrere.

De av informantene som ser et kompetansebehov har presentert flere forslag til hvordan politiet kan styrke sitt arbeid i forhold til et kulturelt mangfoldig samfunn. Noen mente at den største utfordringen for politiets arbeid på dette området er at man savner positive erfaringer med innvandrere. Det er et stort behov for å møte ressurssterke innvandrere, sa en av informantene, fordi: *”Når det gjelder nordmenn, har vi dem som naboer, da er det enklere å være mer nyansert”*. I tråd med ei slik tenking, er det et stort flertall av informantene som mener at det er viktig å rekruttere flere innvandrere til politiet, og at dette vil være et viktig bidrag både til økt kunnskap internt, men også bedre troverdighet utad. Flere trekker paralleller til situasjonen med lite kvinner i polititjeneste for noen år siden. Det oppsummeres som en utenkelig situasjon i dag, og det å rekruttere personer med innvandrerbakgrunn inn i politiet – og gjerne også kvinner med innvandrerbakgrunn – ville være ”et kjempepluss”, som en uttrykte det. Han mente det ville kunne gi språklig kompetanse, men også kunnskap om situasjonen i vedkommendes hjemland. I tillegg mener mange der er viktig å fortsette arbeidet med å arrangere møter med innvanderrepresentanter. Flere peker på at det kan være nyttig også for den enkelte polititjenesteperson å få erfaring og trening i situasjoner der det faktisk er innvandrere til stede, sånn at treningen blir realistisk. Det å møte ressurssterke innvandrere som en kan ha positive erfaringer sammen med, mener de ville vært bra.

Flere av informantene understreket behovet for en mer grunnleggende skolering/opplæring i ulike tema knyttet til kulturelt mangfold. Uten en satsing på økt skolering og kompetanseheving på dette området, står politiet i fare for å *”gå ut på dato i forhold til samfunnet rundt oss”*, var det en informant som hevdet. De fleste politiansatte har ikke hatt noen skolering, innføring eller kurs i det å arbeide med innvandrere, verken i grunnutdanningen eller senere. Dette gjelder også dem som arbeider i utlendingsavsnittet. For de flestes vedkommende er det ti år eller mer siden de tok politiskolen/politihøgskolen, og de færreste møtte dette temaet i undervisningen. Når det arrangeres kurs om temaet på nasjonalt nivå, er det få av de seks hundre fra Trondheim som får dra. Det arrangeres årlige

kurs/samlinger lokalt og regionalt, der flere deltar, men det er sjelden dette er tema. Noen få forteller at de har hatt et kortere kurs som var relevant for temaet for flere år siden.

Når det gjelder innholdet i skoleringsen, er det flere forslag til aktuelle tema:

- generell kulturforståelse og kulturkunnskap som gjør det lettere å "lese" situasjoner, vite hvordan en viser respekt, unngå misforståelser, finne ut hvem det er lurt å snakke med først i en situasjon
- kunnskap om lovverk og regler som gjelder spesielt for denne gruppen
- kunnskap om de landene og forholdene innvandrerne kommer fra, gjerne i form av jevnlig drypp om bestemte etniske grupper, historikk og situasjon i hjemlandet

Flere understreket for eksempel behovet for kunnskap om vesentlige forskjeller mellom ulike folkegrupper som det kan være *"matnyttig å vite for oss i gata"*, som han sa.

Andre temaer som er nevnt, handler om det å se sosiale årsaker til at kriminalitet oppstår, trening i å se klientene som mennesker og ikke bare som kriminelle. Mer praktisk trening i å kommunisere og "ta ned" en situasjon gjennom å skape avbrudd, bruke humor, ta en time-out, metakommunisere, er også emner som nevnes. Flere av de som jobber med ungdom, framhever viktigheten av samarbeid med foreldre av ulik kulturbakgrunn. Selv om det kan være vanskelig å kommunisere med foreldre med innvandrerbakgrunn, er det hindringer som en må komme forbi gjennom opplæring og bruk av tolk. Forebygging, kontakt i ikke-truende situasjoner og det å jobbe konfliktreduserende fremholdes av flere som idealer for politiets arbeid i divisjonsstyrken.

Slik opplæring kan skje på mange måter, gjennom dagskurs eller gjennom jevnlig drypp i forbindelse med de såkalte OP-kursene. Disse kursene skjer årlig, og flere mener det er viktig at flerkulturelle temaer i form av foredrag eller andre opplæringstiltak blir en gjenganger. Også temasamlinger i mindre enheter lokalt kan være en god metode. Fra enkelte avdelinger refereres det til at en opplever å ha fått et faglig løft i arbeidet, noe man mener blant annet henger sammen med målretta seminarer ei helg i året der alle får kurs/opplæring av betydning for deres faglige utvikling. Han etterlyser et lignende faglig løft i forhold til tema om innvandrere. Når det gjelder hvordan slik opplæring/skolering skal foregå, er det flere som peker på at dersom en skal få gjennomslag, må det være en person som "kan" divisjonsstyrken, en som har en relativ nærhet til arbeidet politiet utfører "ute". Det ble understreket at det å arbeide med dette må skje gjennom en intern prosess, fordi det bare vil være de som kjenner livet "der ute" og politiets vanskelige rolle som har den tilstrekkelige legitimitet. Ellers er det flere som er redde for at et opplærings/utviklingsarbeid lett vil kunne bli avvist av dem som trenger det mest. På bakgrunn av at undersøkelsen peker på at politiansatte på alle nivåer melder om behov for opplæring og styrket kompetanse på det flerkulturelle området, er vår kommentar at det kanskje ikke er mulig å løfte seg selv etter håret på dette området heller. En opplæring på dette, som på alle andre områder, må kunne stå på to bein: det politifaglige og det såkalt "flerkulturelle". Det innebærer at kompetanse på disse to områdene må kobles sammen, noe

som vil kreve samarbeid på tvers av kompetanseområdene. Det ligger en stor fare i å se sin egen kompetanse som selvtilstrekkelig, det må finnes åpninger begge veier, der informasjon om politiets arbeidsmåter kommer ut til andre miljøer, og der miljøer som kan noe annet får innpass i politiets opplæring. Vi oppfatter at politiets idealer om større åpenhet blant annet innebærer dette. Så kan det selvsagt finnes enkeltpersoner som opplever dette som truende, noe som både kan utgjøre en pedagogisk utfordring og et hinder for en ønsket endring i politietaten.

## **4. Innvandrernes erfaringer og opplevelser**

### **4.1 Datamateriale og metode**

I løpet av våren 2007 har vi deltatt på flere møter og uformelle sammenkomster der innvandrere fra forskjellige land har diskutert sine erfaringer med politiet. I tillegg har vi intervjuet 22 innvandrere om deres holdninger og erfaringer med politiet. De fleste av våre informanter kan kategoriseres som synlige innvandrere og minoriteter. De har bakgrunn fra blant annet: Ghana, Nigeria, Gambia, Tanzania, Kenya, Somalia, Sri Lanka, Irak, Afghanistan og Bosnia. Noen har nylig kommet i Norge, mens andre har bodd her i flere tiår. Enkelte av våre informanter kom til Norge som voksne, mens andre har innvandret som små barn eller blitt adoptert fra et annet land.

Personene vi har snakket med er valgt ut på en strategisk måte slik at de kan gjenspeile mye av variasjonsbredden i minoritetsbefolkningen. Vi har også oppnådd høy grad av variasjon i forhold til informantenes kjønn, alder og yrkes/utdanningsbakgrunn. De uformelle samtaler og intervjuene ble enten foretatt som individuelle intervjuer eller som fokusgruppeintervjuer med 3-4 informanter til stede. Refleksjoner og argumentasjonen som presenteres i det følgende bygger også på relevant datamateriale fra vår tidligere forskning, blant annet intervjuer der innvandrernes erfaringer med politiet tas opp (Valenta 2001; Lauritsen, Molden). Disse dataene utgjør et viktig supplement til de intervjuene og observasjonene vi har foretatt spesielt for denne undersøkelsen.

### **4.2 Formålet med intervjuene**

Formålet med samtaler med innvandrere var å finne ut hva slags erfaringer innvandrere har med politiet. Vi var ikke ute etter å avdekke omfanget av eventuell rasisme og diskriminering som innvandrere opplever i møte med politiet,<sup>8</sup> men å indikere hvordan disse samhandlingene oppleves og fortolkes, samt avdekke og klassifisere ulike sider ved disse situasjonene som kan oppleves som problematiske. I våre fremstillinger velger vi å formidle innvandrernes tanker, erfaringer og forslag på en direkte og ”usminket” måte. Følgelig vil utdrag fra intervjuene med innvandrerne utgjøre en betydelig del av vår presentasjon. I hvert avsnitt velger vi først å presentere en rekke fortellinger der intensjonen er å illustrere bredden og variasjonen i innvandrernes erfaringer. Deretter vil vi med bakgrunn i vårt datamateriale og annen relevant forskning diskutere hvorfor disse møtene oppfattes som problematiske, hva som kan være grunnen til at de eskalerer, og hva som bør gjøres for å unngå dem eller ufarliggjøre dem slik at innvandrere i mindre grad oppfatter dem som problematiske.

---

<sup>8</sup> Vår undersøkelse var av kvalitativ art. Med andre ord er den på ingen måte statistisk generaliserbar.

Vi var også interessert i å se sammenhengen mellom innvandrernes generelle holdninger til det norske politiet og den bredere sosiale rammen som innvandrere må forholde seg til. For eksempel kan en tenke seg at en innvandrer som oppfatter det norske samfunnet som fiendtlig og diskriminerende også kan danne seg et bilde av politiet som diskriminerende og rasistisk. Dette kan f.eks. skje med utgangspunkt i mediedebatten og andres erfaringer uten at vedkommende selv har hatt noen direkte negative erfaringer med politiet. Hvis innvandreren innleder samhandlingen med politiet med et slikt utgangspunkt, kan møter med politiet oppleves som problematisk og trakasserende til og med om politimennenes handlinger var helt harmløse.

Ved å klargjøre disse mekanismene håpet vi å kunne belyse meningsbakgrunnen og logikken bak en del av innvandrernes handlinger - atferden som ofte betegnes som "innvandrernes oversensitivitet". Andre ganger fortolkes det ensidig ut fra innvandrernes kulturelle bakgrunn og negative erfaringer med politiet i hjemlandet. Vår ambisjon er å bidra til å nyansere disse oppfatningene, noe som kan være relevant å ta med seg i debatter omkring hvordan politiet skal håndtere publikum, blant annet, i diskusjoner om likebehandling versus tilpasset forskjellsbehandling.

### **4.3 Den kontekstuelle rammen**

Vi har gjennomført vår datainnsamling mens Obiorasaken ble heftig diskutert i massemedia, noe som sannsynligvis påvirket våre informanter, deres oppfatninger av politiet, og selve innholdet i intervjuene. Det er klart at denne saken har ført til at mange innvandrere har fått svekket sin tillit til politiet. Til tross for dette er vårt datamateriale på ingen måte entydig. Informantene har ulike fortolkninger av både saken og relasjonen til politiet, generelt sett.

Når det gjelder Obiorasaken varierer meningene fra individ til individ og mellom ulike etniske grupper. Det afrikanske, særlig det nigerianske miljøet, er som forventet mest opptatt av saken. Men innenfor de enkelte miljøene, inklusiv det nigerianske, er oppfatningene delte. Enkelte informanter oppfatter saken som selve beviset på at politiet er rasistisk, mens andre er mer opptatt av det de oppfatter som politiets manglende profesjonalitet. Samtidig finner vi innvandrere som understreker at de generelt sett stoler på politiet og det norske rettsvesenet. Det finnes også de som ikke oppfatter seg som særlig berørt av saken og som mener at det som skjedde med Obiora kunne skjedd med hvem som helst. De tillegger altså ikke det tragiske utfallet, og saken generelt, en etnisk dimensjon.

Det bør nevnes at politiets aktive dialog med innvandrer miljøene i kjølvannet av Obiorasaken har påvirket en del av holdningene. Politiets tilstedeværelse på forskjellige møter og uformelle sammenkomster oppfattes som positivt og har bidratt til å gjenopprette en del av tilliten i innvandrer miljøene. Det samme blir sagt om politiets samarbeid med



NTNU. Det at politiet har bedt forskere fra NTNU, som er godt kjent i innvandremiljøene, om å foreta en undersøkelse, ble av de aller fleste informantene oppfattet som positivt.

Ettersom fortolkningene av selve Obiorasaken ikke har vært en del av vår undersøkelse, har vi fokusert på andre hendelser, episoder og erfaringer der politiet og innvandrere har vært involvert. Når det gjelder de mer generelle erfaringene og holdningene, kan disse deles inn i flere kategorier. Vi møtte flere innvandrere som har positive erfaringer med politiet, men vi har også intervjuet innvandrere som ikke stoler på politiet og som mener at politiet diskriminerer innvandrere på flere måter. Vi mener at politiet kan lære av begge perspektivene. Det ene kan gi tips om gode grep og rutiner som bør benyttes oftere i møte med målgruppa. Det andre kan øke empatien og forståelsen for innvandrernes reaksjoner, samt vise hvor det ligger forbedringspotensial i politiets arbeid.

I det følgende velger vi å skille mellom to kategorier innvandrere: a) innvandrere som ikke har (eller har lite) kontakt med politiet, og b) innvandrere som har referert til flere episoder der politiet var involvert. Når det gjelder holdninger til politiet, er disse kategoriene ikke homogene, men rommer flere underkategorier.

#### **4.4 Holdninger til innvandrere som ikke har/eller har lite kontakt med politiet**

Personer i denne kategorien har ulike holdninger til politiet, men det de har til felles er at de ikke selv har opplevd noen negative episoder der politiet var involvert. De har heller ikke noen konkrete eksempler på venner eller bekjentes eventuelle negative erfaringer med politiet. I denne kategorien av innvandrere har vi personer som stort sett har positive holdninger til politiet. Samtidig antar flere personer i denne kategorien at enkelte polititjenestemenn i visse situasjoner opptrer på måter som oppfattes diskriminerende eller rasistiske. De utelukker heller ikke at noen personer i politiet mangler nødvendig kompetanse eller kan ha negative holdninger til innvandrere siden de også er påvirket av negative erfaringer med innvandrere og oppslagene i media. Følgene sitater viser bredden i disse oppfatningene og holdningene.

*Jeg tror ikke at politimenn er rasistiske, men at de har fordommer, tåpelige stereotyper og manglende kunnskap om innvandrere, jo det har de sikkert, som mange andre nordmenn... Til og med min svigermor har mange fordommer mot innvandrere selv om hennes barnebarn er halvt innvandrer. (Irakisk mann)*

*Som alle andre, er også politiet påvirket av alle de oppslagene i media der innvandrere omtales negativt. Til og med vi, innvandrere, er påvirket av alle oppslagene der innvandrere omtales som kriminelle... For eksempel, når jeg er i Oslo er jeg forsiktig. Når jeg støter på en gjeng av innvandregutter på Grønland blir jeg mer opp-*

*merksom enn når jeg støter på etniske nordmenn... Politimenn er en del av vårt samfunn og de er ikke immune heller. (Norsk- tamilsk mann)<sup>9</sup>*

*Det største problemet er at politiet treffer utlendinger i konfliktsituasjoner og så lager de oppfatninger om alle innvandrere. De kan si at innvandrere er sånn og sånn, og de kan si – 'jeg vet at de er sånn, jeg har jo sett det selv'... Problemet er at de ikke generaliserer på samme måte når det gjelder nordmenn. (Bosnisk mann)*

*Politiet mangler grunnleggende kunnskap om innvandrere og deres bakgrunn. De har ingen kolleger eller folk rundt seg som har innvandrerbakgrunn. De kjenner bare innvandrere med kriminell bakgrunn og ikke vanlige innvandrere. (Ghanesisk mann)*

*Personer som diskriminerer finnes overalt. De som ikke opplever å bli diskriminert må være åpne for at diskriminering og forskjellsbehandling kan skje. Vi må ta hensyn til hva de som har opplevd dette forteller. Om noen forteller at de opplever seg diskriminert eller forskjellsbehandlet, trenger ikke det bety at de er oversensitive. (Norsk - tamilsk kvinne)*

Disse innvandrerne har ingen egne negative erfaringer med politiet. Til tross for det, føler de at omtale av politiet og innvandrere gjelder dem også, ettersom de i majoritetens øyne tilhører den generelle kategorien innvandrere. Disse informantene baserer delvis deres antakelser om forholdet mellom politiet og innvandrere på det ser i massemedier. I tillegg har de i sine beskrivelser av politiet brukt sin generelle ”innvandrererfaring” og sine oppfatninger av hvordan nordmenn ser på innvandrere. Hovedbudskapet deres er: fordommer og diskriminering finnes på de fleste arenaer i det norske samfunnet, så hvorfor skal de ikke finnes i politiet. Samtidig utelukker informantene ikke at noen innvandrere fortolker enkelte handlinger som rasisme, der dette ikke var intensjonen med handlingen, eller at en minoritetsperson kan beskyldes majoritetspersonen for rasisme i en forhandlingssituasjon.

#### **4.5 ”Jeg vet om folk...”**

Vi har også møtt innvandrere som på en klarere måte har uttrykt en mer negativ holdning til politiet, men som heller ikke kan vise til egne erfaringer i konkretiseringen av hva som er problematisk i politiets praksis. Enkelte av dem har til og med hatt erfaringer med politiet som de opplevde som uproblematisk eller til og med positive, men de er likevel skeptiske til politiet. I tillegg til de generelle antakelsene om nordmenn og det norske samfunnet baserer de sine holdninger til politiet på erfaringene til venner og bekjente og på ulike hendelser de har hørt om.

---

<sup>9</sup> Vi har valgt å definere enkelte innvandrere i utvalget med bindestrek dersom de er født i Norge eller av andre grunner har ”bindestreksidentiteter”.

Når det gjelder *andres erfaringer* som informantene har referert til, er det vanskelig for oss å ta stilling til hvor troverdige disse fortellingene faktisk er. Beskrivelser av ulike hendelser manglet nemlig ofte den kontekstuelle informasjonen, og historiene i seg selv var lagt fram med tanke på å understreke politiets diskriminerende praksis. Samtidig kan enkelte av disse beskrivelsene fungere som relevant informasjon om innvandrernes holdninger. De gir oss innblikk i den interne diskusjonen og forestillingene som innvandrere i enkelte innvandremiljøer har av politiet:

*Jeg vet om folk som blir stoppet av politiet og bedt om å vise dokumenter. Når de spør om hvorfor de ble stoppet når ingen andre er stoppet, får de til svar at dette er rutinekontroll... Hva betyr det – ”rutinekontroll”? – De kunne sagt – ”rutinekontroll av utlendinger”! (Irakisk mann)*

*Det er mye rasisme i det norske samfunnet og politiet er ikke noe unntak... Jeg tror ikke alle politimenn er rasister, men noen få... Obiora ville vært i live i dag hvis politimennene som kom for å hente ham var svarte. (Nigeriansk mann)*

*Jeg har blitt stoppet av politiet kun en gang. Det var litt rart at de stoppet bilen min siden jeg ikke hadde gjort noe galt. Jeg kan tenke meg hvordan de andre innvandrerne har det, de som blir stoppet ofte uten noen åpenbar grunn. De har gode grunner til å være sensitive. Hadde jeg blitt stoppet flere ganger, ville jeg sikkert vært mye mer negativt innstilt. (Norsk-tamilsk mann)*

*En venninne av meg hadde opplevd at politiet hadde kommet hjem til henne med politihund. Politiet hadde spurt hvor sønnen hennes bodde. Politiet ville undersøke rommet hans fordi de mistenkte at han hadde narkotika der... Politiet hadde ødelagt dvd-er og Play Station da de var på rommet til gutten... Kvinnen som opplevde dette har flere barn. Hun er en rolig person... Politiet viste manglende respekt... De tok med en hund inn i en muslimsk kvinnes hjem. (Somalisk kvinne)*

*Nordmenn fortolkes individuelt, mens innvandrernes handlinger fortolkes på basis av deres kultur og deres etniske bakgrunn. Jeg har en bekjent som klaget til meg over at hennes sønn har problemer med politiet... Gutten flyttet til Norge som et lite barn. Han snakker i dag flytende norsk og føler seg norsk, omgås utelukkende andre norske tenåringer, men da han havnet i en konflikt med en annen person og politiet ble koblet inn, spurte politimennene om det er slik en oppfører seg der han kommer fra. Gutten forsto ikke til å begynne med hva de mente, men etter hvert skjønnte han at de refererte til stedet hans foreldre kommer fra. Det er ikke rart at gutten ble såret og foreldrene hans mildt sagt forbannet. Det politimennene gjorde er en god oppskrift på hvordan en bidrar til utstøting av innvandrere fra det norske samfunnet. Politiet burde ha visst bedre. (Irakisk mann)*

Vi vil formidle to generelle inntrykk i forhold til innvandrere som har lite kontakt med politiet. For det første: Innvandrernes holdninger til politiet er ikke bare betinget av egne erfaringer med politiet, men av medieoppslag og historier som sirkulerer i innvandremiljøene. I enkelte innvandremiljøer sirkulerer historier som setter politiet i et negativt lys. Vi har ingen mulighet til å kontrollere innholdet i disse historiene, men uansett om deler av dem er sanne eller ikke, mener vi at de bør tas på alvor. De bidrar til å konstruere en sosial virkelighet som innvandrere vil bruke som fortolkningsramme i kontakter med politiet. Det er ikke vanskelig å forestille seg at det i enkelte innvandremiljøer kan danne et ugunstig utgangspunkt for framtidig samhandling mellom innvandrere og politiet.

For det andre: Det ser ut til at innvandrernes holdninger til politiet (om politiet er rasistisk, diskriminerende osv.) også avhenger av innvandrernes erfaringer med det norske samfunnet generelt sett, blant annet om de opplever fremmedgjøring, diskriminering og rasisme ellers i hverdagen. Innvandrere som har kommet langt i forhold til sin yrkeskarriere og sosiale integrasjon og som omgås personer fra tilsvarende sosiale lag, har en mer positiv oppfatning av storsamfunnet og politiet. På den annen side har vi innvandrere som opplever mye diskriminering og rasisme i hverdagen og som er en del av marginaliserte og stigmatiserte miljøer der det til tider også kan forekomme at noen blir oppsøkt av politiet. Til og med i tilfeller der disse personene selv ikke har hatt negative erfaringer med politiet, lever de i en kontekst som bidrar til å skape skepsis til storsamfunnet, inklusive politiet.

#### **4.6 Innvandrernes negative erfaringer med politiet**

Hvis vi nå beveger oss til de innvandrerne som hevder at de selv har opplevd ubehagelige episoder med politiet, vil vi se at disse erfaringene kan deles inn i flere kategorier – fra ubehag i forbindelse med stopp og sjekk til situasjoner der konflikten eskaleres og innvandreren opplever å være utsatt for systematisk trakassering.

Følgende eksempler viser noe av spennvidden:

- Episoder som kan oppfattes som selektiv kontroll der hudfarge/etniske markører er et signifikant utvelgingskriterium, (og ikke selve hendelsen) med majoritetspublikum til stede.
- Kontroll, stopp og sjekk der politiet ikke prøver å forklare hvorfor de stopper akkurat ”meg – innvandreren”.
- Situasjoner der politiet opptrer med autoritet og ikke prøver å ufarliggjøre situasjonen.
- Situasjonen der innvandreren opplever at vedkommendes etniske og kulturelle bakgrunn bringes på bane.
- Situasjoner der minoritetspersonen ikke tas på alvor.

- Situasjoner der innvandreren er i konflikt med tredje part, men opplever at politiet tar majoritetspersonens parti.

Hvis samhandlingen inneholder flere av disse elementene på en gang, kan situasjonen oppleves som svært ubehagelig. I tilfeller der innvandreren selv har dannet seg et negativt bilde av politiet eller nordmenn generelt, kan situasjonen eskalere hvis kun en av disse elementene er tilstede.

Det å bli stoppet og sjekket av politiet anses som problematisk. Her er det ikke bare problematisk at innvandreren blir stoppet flere ganger, noe som i seg selv kan akkumulere irritasjon, men at personen opplever at dette skyldes at *jeg blir stoppet eller får ekstra spørsmål fordi jeg er innvandrer*. Flere av våre informanter har påpekt at de var vant til å bli stoppet og sjekket da de bodde i sitt hjemland, men disse kontrollene ble opplevd på en annen måte. Det var normalt å bli stoppet og sjekket og det gjaldt alle, mens når en blir sjekket i den norske konteksten oppleves det som forskjellsbehandling. Denne opplevelsen blir forsterket når innvandreren ser at hun/han er den eneste som blir stoppet og sjekket. Dette er helt i tråd med det Anthony Ansel-Henry og Susanne Branner Jespersen (2003) fant i sin studie av innvandrerungdom og dansk politi. Enkelte av deres informanter var klar over at i deres hjemland politiet var undertrykkende og brutale, men de understreket at politiet behandlet alle likt. Samtidig opplevde de at de ble forskjellsbehandlet i Danmark. Dette bidrar på en måte til å nyansere oppfatningen av at enkelte innvandrere er skeptiske til norsk politi siden de kommer fra land med undertrykkende regimer der de hadde negative erfaringer med politiet. Slik skepsis kan selvsagt også finnes, særlig blant nyankomne innvandrere. Men etter å ha vært i Norge i flere år, får en nye fortolkningsrammer. Selv de av våre informanter som var mest skeptiske til politiet, kom sjelden med beskyldninger om at norsk politi er undertrykkende, korrump eller brutalt, slik de til tider opplevde politiet i deres hjemland. Informantene var mer opptatt av å formidle at de opplever å være diskriminert på ulikt vis fordi de er innvandrere. Derfor kommer det ikke som noen overraskelse at de fleste vi intervjuet formidler et ønske om at politiet slutter med å påpeke at en person er utlending, men heller viser vanlig folkeskikk. Som en informant sa: ”De bør se mennesket før de ser innvandreren”. Når det gjelder stopp og sjekk, forteller informantene følgende:

*To politibetjenter stoppet min sønn på gata og spurte om legitimasjon. Han hadde blitt skremt fordi han ikke forsto hvorfor han hadde blitt stoppet. Sønnen hadde kun skolebeviset med seg. Politiet hadde spurt han hvor han bodde, hvem han bodde sammen med. Han fikk så gå. Da han kom hjem hadde han vært skjelven og sjokkert. Han fortalte hva han hadde opplevd. Det skjedde ikke noe mer i forhold til politiet. (Somalisk kvinne)*

*It is obvious that they stopped those who have a distinguishable foreign appearance. This was very humiliating...I wonder what other people think when they see police*

*officers speaking with me and checking my documents. They may think that I have problems with authorities, that I am a criminal. (Irakisk mann)*

*Jeg vet at det vil komme stikkspørsmål når det er min tur i passkontrollen i Norge. Jeg får alltid ekstra spørsmål, noe andre ikke får. Jeg hater det, men vet at disse spørsmålene vil komme. (Norsk-tamilsk Kvinne)*

Den andre typen situasjoner som oppleves som problematiske er situasjoner der innvandreren blir utsatt for rasisme fra andre og reagerer på det. Dette kan f eks dreie seg om rasistiske utsagn som ender opp i slåsskamper på diskoteker, i taxikøen og lignende). I slike situasjoner opplever innvandreren seg som offer for trakassering og har en forventning om at politiet skal være på hennes/hans side (eller at en burde få beskyttelse av politiet). Hvis politiet derimot ikke tar dem på alvor, men henvender seg til majoritetspersonen (eller at det til og med oppleves som at en betrakter innvandreren som kilde til problemet), kan politiet lett oppfattes som forutinntatte og diskriminerende, noe som kan føre til videre eskalering. Slike situasjoner er lette å mistolke både for innvandreren og politiet. Majoritetspersonene som har framprovosert situasjonen, er bedre rustet til å forklare seg. Videre kan personen som ble utsatt for rasisme og ydmyket fremstå som mer konfliktskapende enn de som har provosert og ydmyket han/henne, noe som kan føre til at politiet konsentrerer seg om innvandreren i sine forsøk på konfliktløsning. Av innvandreren kan dette oppleves som om de ikke er meklende, men at de framstår som partiske. I tilfeller vedkommende har opplevd mye diskriminering ellers, vil en slik fortolkning tilsidesette andre alternative fortolkninger og bidra til videre eskalering.

Når det gjelder situasjoner der politiet oppfattes som arrogante, uhøflige og diskriminerende, forteller informantene følgende:

*En somalisk informant forteller om en kveld hun og en venninne var sammen i byen. De så to norske menn som kranglet på en bussholdeplass. Mennene begynte å slåss. Kvinnene ringte politiet. Og de hjalp han som var blitt skadet. Da politiet kom hadde en av politibetjentene kommet med en negativ uttalelse om afrikanere. Informanten hadde kommentert dette. Da hadde politibetjenten dyttet henne mot veggen i busskuret. Mens hun ble holdt mot veggen ble hun spurt om hun hadde vært involvert i krangelen, noe hun hadde benektet. Hun blir så bedt om å vise legitimasjon. Det ville hun ikke siden de som har vært involvert i krangelen ikke var blitt bedt om å vise legitimasjon. Informanten forteller at politiet hadde trukket henne etter klærne og ristet henne da hun ikke ville vise legitimasjon. De hadde prøvd å tvinge fram at hun skulle vise legitimasjon. Situasjonen gjorde informanten redd. (Somalisk kvinne)*

*Da jeg jobbet som avisbud, ble jeg overrasket da jeg så at en politibil fulgte etter meg. De ga seg ikke. Til slutt fikk jeg nok. Jeg gikk til politibilen og fortalte at jeg jobbet som avisbud og spurte hva som var så mistenkelig med meg. Jeg fikk ikke noen klart svar, politimannen sa noe sånt som 'no problem', så dro han av gårde. Hvorfor*

*har de overvåket meg? Ville de gjort det samme hvis jeg ikke var afrikansk? (Nigeriansk mann)*

*En somalisk innformant forteller at hun gruer seg hver gang hun skal til Utlendingsavsnittet. En gang hun var der i forhold til pass var det en av de mannlige ansatte som spurte; "Skal du til Somalia for å omskjære barnet ditt?". Slike ting har skjedd flere ganger, hevder informanten. Og hun hevder at flere somaliere har opplevd det samme i forhold til samme ansatt. Hun forteller også om ansatte som ikke gir fra seg papirer, men som på en måte kaster dem fra seg. De oppleves som lite vennlige og lite imøtekommende, hevder informanten. (Somalisk kvinne)*

Erfaringene vi har presentert her illustrerer et bredt spekter av innvandrernes personlige opplevelser med politiet. Vi vet ikke hva som er forhistorien, bakgrunnen og motivene for de involverte aktørenes handlinger. Vi må også ta i betraktning at situasjonene som beskrives i denne delen av studien kun baseres på innvandrernes fortellinger. Samtidig oppfatter vi disse fortellinger som relevante data. De gir oss i det minste en pekepinn om hva som opptar innvandrere og hva som kan utløse konfrontasjon.

Det å ikke bli tatt på alvor av politiet ble også påpekt som et problem av flere informanter. Vi har indikert flere situasjoner der denne følelsen kom klart til uttrykk. Våre informanter hevdet at de opplevde alt fra at politiet i enkelte situasjoner ikke har hørt på hva de hadde å si; at de ikke ble trodd på; eller at det ble satt spørsmålsteget ved deres yrkesutøvelse. En ansatt ved et asylmottak i distriktet sier det slik:

*En gang kom politiet for å uttransportere en beboer. De spurte meg om jeg jobbet på mottaket eller om jeg var beboer. Jeg sa at jeg var ansatt på mottaket. Det var rart fordi de kunne se ut fra min og andres opptreden at jeg var ansatt. De spurte meg om det var noen andre på mottaket, så jeg følte at jeg ikke var troverdig nok i deres øyne. Jeg følte at de ville ha en nordmann. Jeg sa at det var to andre selv om jeg visste at de som var til stede er i en underordnet stilling og vet lite om hva som er mottakets retningslinjer i slike situasjoner. Det hele viser at politiet har mye å lære, de er ikke vant til å se personer som oss i slike roller. (Mottaksansatt med innvandrerbakgrunn)*

En nigeriansk mann forteller:

*Innvandrere blir tatt på alvor først og fremst når de oppfattes som en trussel. En gang truet en asylsøker som skulle uttransporteres med at han skulle skade seg selv med kniv. Politimannen som kom til mottaket ble redd og politiet rykket ut med hunder og biler og lignende. Det var helt ubegrunnet. Jeg lurer på om de ville opptrådt på samme måte hvis det var en norsk person som hadde kniv. (Nigeriansk mann)*

En somalisk kvinne forteller:

*Noen politiansatte synes kanskje innvandrere som er i Norge ikke har noe å klage på i forhold til hvordan de blir møtt av politiet. ”Siden de har dårlig erfaring med politiet i hjemlandet, hvorfor klager de her da?”. Kanskje noen politiansatte tenker slik. (Somalisk kvinne)*

Den siste informanten gir uttrykk for at hennes eventuelle klager i forhold til politiets oppførsel ikke vil bli tatt på alvor på grunn av hennes bakgrunn. Det kan være flere årsaker til at innvandreren ikke opplever å bli tatt på alvor. Det kan skyldes innvandreren manglende språkkunnskaper, manglende kjennskap til norske samhandlingskoder, egenskaper eller andre personlige egenskaper. Flere av våre informanter har beskrevet situasjoner der de ikke blir tatt på alvor på ulike sosiale arenaer; som foreldre, studenter, kunder eller i sin yrkesutøvelse. Disse erfaringene er med andre ord ikke begrenset til samhandlinger med politiet. Når det gjelder det å ikke bli tatt på alvor, er det våre informanter beskriver heller ikke så ulikt det en etnisk norsk kvinne eller en etnisk norsk ungdom kunne oppleve i visse situasjoner og yrker der folk ikke forventer å møte dem. Men i innvandrernes tilfelle bør en ta i betraktning at mange befinner seg i en situasjon der opplevelser av diskriminering, eksklusjon og fornemmelsen av at en ikke vil bli tatt på alvor, er en del av hverdagen. Mange opplever dette på de fleste sosiale arenaer. Flere innvandrere hevdet at denne generelle opplevelsen av diskriminering og følelsen av å ikke bli tatt på alvor har ført til en oppgittethet i forhold til storsamfunnet, inklusive politiet. Enkelte mente at dette også kan forklare hvorfor innvandrere ikke anmelder hendelser der de har opplevd å bli utsatt for rasisme og diskriminering.

#### **4.7 Hvordan bør politiet oppføre seg i møter med innvandrere?**

Det meldes tilbake at politiet mangler kunnskaper om innvandrere. Enkelte av våre informanter fokuserer på kulturkunnskaper, mens andre er mer opptatt av at politiet bør lære mer om samhandling i et multietnisk samfunn. Flere informanter har eksemplifisert det ved å vise til situasjoner der det var åpenbart at politimennene prøvde å opptre på en høflig måte eller prøvde å ufarliggjøre situasjonen med småprat, men med fraser som ”trives du i Norge”, ”du snakker godt norsk”, ”jeg ser at du er utenlandsk/ du snakker gebrokkent, hvor kommer du fra”, ”du er blitt norsk”, ”skjønner du, i Norge bør en...” osv, med andre ord tråkket de i salaten ved å bringe på banen innvandrernes språkkunnskaper, etniske og kulturelle bakgrunn uten at det var noen spesiell grunn til det.

Vi vil avslutningsvis understreke at våre informanter også har beskrevet flere situasjoner der de ble behandlet med respekt og der de på ingen måte opplevde hendelsen som ydmykende. De forteller om situasjoner der de ble stoppet i fartskontroll, situasjoner der de ble bedt om å vise sine dokumenter, situasjoner der politiet besøkte dem hjemme på grunn av



klager om husbråk osv. Selv om disse situasjonene hadde potensial til å utvikles i en negativ retning, skjedde det ikke. Følgende fortellinger illustrerer disse erfaringer.

En nigeriansk kvinne forteller at hun ble stoppet og kontrollert på flyplassen mens hun satt og ventet på et fly. Hun opplevde imidlertid ikke denne hendelsen som ubehagelig eller diskriminerende. Hun sier:

*Andre personer ble også kontrollert og politimannen oppførte seg på en sympatisk og profesjonell måte. Han minnet meg til og med på at passet mitt snart burde fornyes, noe jeg ikke visste. (Nigeriansk kvinne)*

En annen informant fortalte om en episode hvor han kjørte for fort og ble stoppet av politiet.

*Da jeg satt i baksetet i politibilen og fikk fortalt hvor mye jeg måtte betale, ble jeg overrasket. Men jeg opplevde det ikke som noe negativt. Det var legitimt å stoppe meg, jeg kjørte jo for fort og politimennene fleipet og var høflige.*

Da vi spurte en gruppe somaliske informanter om de har noen positive erfaringer med politiet resulterte det i en replikkutveksling mellom informantene:

*Informant I svarer ja på spørsmålet, og sier at en dame på utledningsavsnittet er snill og hjelper til med pass og lignende. Til dette spør Informant II: "Men betyr det å gjøre det som er jobben din at du er snill?"... "Nei, men måten du gjør det på", sier Informant III til dette.*

En irakisk informant forteller om en episode da han fikk besøk av politiet. Det var noen som klaget på husbråk.

*Jeg og mine irakiske venner grillet på verandaen og drakk whisky da politiet kom. Politiet håndterte situasjonen på en fin måte. Politibetjentene vekslet mellom det å være strenge og høflige. De viste fleksibilitet og ga klart beskjed om hva som ikke er lov og hva som er i orden å gjøre, samtidig overså de en del kommentarer som strengt tatt kunne betraktes som fornærmende. Politiet har erfaring med å håndtere fulle folk... Jeg opplevde situasjonen som pinlig, men ikke ydmykende på noen måte.*

Påstander om diskriminering, mangel på respekt, unødvendig fokus på etnisitet og lignende er noen av aspektene ved disse samhandlingene som opptar informantene. Disse dimensjonene ved samhandlingene og relasjoner med politiet er hovedreferansepunkter både blant informanter som har negative erfaringer med politiet, men også blant de som har positive erfaringer med politiet. Informantenes historier er hentet fra ulike situasjoner, men de har flere ting felles. Innvandrerne føler at:

- de ble behandlet med respekt
- deres etniske bakgrunn ikke ble aktualisert i løpet av samhandlingen
- de opplevde ikke at de på noen måte ble forskjellsbehandlet
- politiet prøvde å ufarliggjøre situasjonen med humor og lignende

Dette er forhold som våre informanter trakk fram da vi spurte hvordan politiet bør oppføre seg i møter med innvandrere. Følgende formuleringer ble brukt: ”Pent og høflig”, ”Ta folk på alvor”, ”Likeverdig”, ”Service to all”, ”Å vise vanlig folkeskikk”, ”Å se mennesket før de ser innvandreren” osv. Innvandrere melder tilbake at politiet bør handle strategisk i møte med innvandrere. Innvandreren har kanskje allerede blitt stoppet, så en må vurdere om det er nødvendig å stoppe og kontrollere. Hvis de må stoppes, er det viktig å ha en troverdig forklaring på hvorfor en blir stoppet. Rutinekontroll er en lite troverdig forklaring, i følge flere informanter. Det er lett å se forskjellen mellom å ikke gi noen god forklaring på hvorfor en er stoppet og alternativt å innlede samhandlingen med å si: *God dag, vi stopper deg fordi vi er på utkikk etter en bil som minner om din. Har du førerkort eller annen ID som vi kan se?* (Anthony Ansel-Henry og Susanne Branner Jespersen 2003, s. 23). Det viktigste er imidlertid å prøve å ufarliggjøre situasjonen, pakke den inn slik at den ikke oppleves som ubehagelig.

#### 4.8 Er innvandrere oversensitive?

Uttalige studier viser at innvandrere i Norge erfarer stigmatisering og diskriminering i hverdagen (Høgmo 1998; Knudsen 2005; Gullestad 2006). Deres samhandlinger med majoriteten preges av usikkerhet knyttet til kommunikasjon, kulturelle koder, engstelsen for at de skal bli utsatt for nedverdiggende behandling av ulik slag og sporadiske episoder der de blir direkte ydmyket. Det kan være viktig å få med seg dette skillet mellom å være engstelig for stigmatisering og hendelser der en opplever rasisme og diskriminering.

*I feel bad when I am in the city. I feel that I am different both socially and physically. I feel that this difference influence Norwegian's perceptions of me and that this difference decides how they shall act towards me. Maybe this is not the case... They never show me directly that I am different, but I do not know what they think. They may think that I am ignorant, maybe they hate me... I feel that I am second rate citizen. Maybe this is only my paranoia, but I feel this all the time. (Irakisk mann)*

I tillegg til usikkerheten som er innebygd i samhandlinger mellom nordmenn og innvandrere, formidler også media holdninger om enkelte innvandrergupper. Med andre ord er det mange faktorer som gjør at en del innvandrere er på vakt når de samhandler med nordmenn. Med dette som bakteppe er det ikke overraskende at innvandrere, når de opplever noe negativt, eller vet om andre innvandrere som har opplevd diskriminering vil stille seg spørsmålet: ”Skyldes dette min etniske bakgrunn eller det finnes andre forklaringer?”

Når en opplever seg ydmyket og stigmatisert, og hudfarge, etnisitet og kultur stadig bringes på bane og alltid fortolkes negativt, er det lett å begynne å overfortolke motpartens handlinger. Hvis motparten i tillegg har monopol på å kunne bruke fysisk makt, vil dette redusere innvandrernes forhandlingsmuligheter og bidra til å øke frustrasjonen. Ut fra dette er det kanskje ikke så rart at enkelte innvandrere blir litt sensitive - og til og med kan oppfattes som oversensitive i enkelte situasjoner. Det er imidlertid viktig å huske at det kan ha sine forklaringer og at det kan finnes "en indre logikk" i deres handlinger og fortolkninger. Med tanke på å oppnå likeverdig behandling, bør politiet være oppmerksom på disse forholdene i sitt arbeid med målgruppa og blant annet unngå unødvendig "etnifisering" av relasjonene i samhandling med innvandrere, samt prøve å unngå/ufarliggjøre situasjoner som kan oppfattes som forskjellsbehandling og partiskhet.

Som vi understreket innledningsvis i dette kapitlet, kan vi ikke uttale oss om omfanget og av diskriminering og rasisme på bakgrunn av disse intervjuene. Vår målsetting har vært å formidle erfaringer og vise eksempler på situasjoner mange innvandrere opplever som problematiske. Eksempelene viser blant annet forskjellsbehandling basert på etniske kjennetegn. Flere av informantene forklarer denne forskjellsbehandlingen med at politiet har stereotype oppfatninger av dem som gruppe. Dette er helt i tråd med det Ragnhild Sollund (2007) fant i sin studie av Oslo-politiet. På spørsmål til politiet om hva som kjennetegner etniske minoriteter, fikk hun klare svar av typen: "Somaliere jobber ikke, men sitter og tygger khat", "Vietnamesere har kniv og driver med gambling", "Pakistanere driver med gjengkriminalitet..." osv. Utsagnene illustrerer at visse former for kriminalitet knyttes til spesifikke nasjonaliteter.

*Stereotypier er lette å ty til når noe skal forklares, slik jeg på tilsvarende måte kan stå i fare for å stereotypisere politiet, når jeg forsøker å finne typiske og framtreddende trekk ved dem, og hvordan de skiller seg fra hverandre. En kategori er stereotypisk hvis medlemmene i en kultur eller subkultur ukritisk tror at et begrep i allmenn betydning kan karakterisere medlemmer i en gruppe. (Sollund 2007, s 282)*

Erfaringene til en del av våre innvandrerinformanter tyder på at Sollunds erfaringer fra Oslo også kan gjelde Trondheims politiet. I boka "Politiblikket" beskriver Liv Finstad (2003) noe av det samme. Hun peker på at forenklingene kan bli statiske og at de blir ekstra problematiske fordi de kobler folks utseende og ytre særtrekk til antakelser om deres egenskaper. Når en betydelig andel av informantene gang på gang viser sin misnøye med politiet, kan en ikke utelukke at politiet i enkelte situasjoner opptrer diskriminerende eller på en måte som kan oppleves som trakasserende og diskriminerende.



## 5. Noen avsluttende kommentarer

Mens denne rapporten er blitt skrevet, har debatten om rasisme og diskriminering rast både i media, internt i politiet, blant politikere og ”mannen i gata”. På få måneder er det skrevet mer om disse spørsmålene enn vi har sett på trykk i flere år. Politiet, særlig i Sør-Trøndelag, har fått hard medfart. ”Fortjent”, vil noen si. Vi som har opplevd Sør-Trøndelag politidistrikt på nært hold, har kanskje en mer nyansert oppfatning. På den ene siden er det utvilsomt et behov for å jobbe med både holdninger til rasisme og diskriminering internt i etaten, og det er behov for å ha en større bevissthet omkring hva som er godt politiarbeid i et multietnisk samfunn. Dette bekrefter vår undersøkelse. Både blant politiets ansatte og i innvandremiljøene pekes det på en rekke punkter der et er et forbedringspotensial. Samtidig er det viktig at man ikke bruker enkeltsaker til å stemple en helt etat.

### 5.1 Politiarbeid i et multietnisk samfunn

Vårt hovedinntrykk etter intervjuene er at vi har møtt et utvalg polititjenestefolk som er stolte av sitt yrke og jobben de utfører, som har en brei erfaring i det å møte og håndtere mennesker i situasjoner som de fleste av oss har muligheten til å unngå og med en stor grad av faglig integritet. Det vi kan stille et kritisk spørsmål ved, er evnen og viljen til å innrømme svakheter, og dermed til å åpne opp for en videreutvikling av politiarbeidet som ville kunne gjøre hverdagen ”på gata” enklere. Vi er klar over at de harde angrepene på enkeltpersoner og etaten den siste tiden, kan forsterke behovet for å ”stå sammen”. Det er naturlig og ville gjelde alle yrkesgrupper. Tendensen til å lukke seg mot utenverdenen og håndtere kritikk internt, er imidlertid ikke bare knyttet til en spesiell situasjon. Det er et gjennomgående trekk i politiet som nevnes også i andre forskningsarbeider (Abrahamson 2006).

For en etat som skal håndheve samfunnets lover og regler, er det selvsagt viktig å framstå utad som dyktige, flinke og med en plettfri vandel. Politiet er avhengig av at folk har tillit til etaten. Men denne tilliten er også avhengig av at politiet framstår som menneskelige, og et sentralt menneskelig trekk er at vi gjør feil. Når samholdet internt framstår som tilnærmet ugjennomtrengelig, tror vi at politiet som etat ikke er tjent med det. Mer åpenhet, både om de vanskelige utfordringene politiet møter i sin hverdag ute i felten, om dilemmaer som det noen ganger ikke finnes en god, bare flere dårlige løsninger på, og som gjør at beslutninger som tas kan bli feil i en opphetet situasjon, tror vi vil styrke, heller enn å svekke tilliten til politiet. En større åpenhet mener vi er en av flere forutsetninger om man skal gjøre noe med de utfordringene politiets ledelse ga oss i oppdrag å finne noen svar på i denne undersøkelsen, nemlig a) hvordan det er mulig å endre negative oppfatninger mediene og innvandrerne måtte ha av politiet, og b) skape større forståelse for den jobben politiet gjør.

Det andre momentet som tydeliggjøres gjennom disse intervjuene, er behovet for kontakt med, informasjon til, og kunnskap om ulike innvandrergupper. Selv om informantene ikke er helt på linje når det gjelder behovet for opplæring og kunnskap, velger vi å legge vekt på tilbakemeldingene fra de av informantene som har mye erfaringer med innvandre- re, og som ser hvilken betydning disse erfaringene har for deres hverdag. Det alle er enige om, er behovet for å rekruttere flere med innvandrerbakgrunn til politiet.

## 5.2 Enkeltsaker eller institusjonell praksis?

I en stor organisasjon som politiet vil det være både gode og mindre gode medarbeidere, på samme måte som i alle andre organisasjoner. Og - det som fungerer dårlig får gjerne mest oppmerksomhet. På den måten kan atferden til noen få risikere å ødelegge en hel etats omdømme. Sett fra innsiden vil en slik ”kollektiv dom” oppleves urimelig. Man kjenner seg ikke igjen og reagerer med frustrasjon. Fra utsiden derimot er det enkeltepiso- der som er med på å forme våre bilder av politiet. Man kan selvsagt kritisere media for å skive for lite om alt det bra politiet gjør, men sånn fungerer ikke media. Det er kanskje ikke en gang deres rolle.

I det siste har politiet vært spesielt i søkelyset. Andre ganger er det barnevernet, eldre- omsorgen, utlendingsmyndighetene osv. Når man på sykehjemmet ikke oppdager at en åttiåring har brukket lårhalsen, er det grunn til å kritisere - selv om det ikke er vanlig at slike ting skjer. Og på tilsvarende måte: hvis en person med minoritetsbakgrunn opplever å bli omtalt som ”sotrør” og ikke får den hjelpen han mener å ha krav på, må slike ting tas tak i. Nulltoleranse for diskriminering og rasisme betyr at ett tilfelle er ett for mye. Da hjelper det ikke at de aller fleste offentlige tjenesteytere behandler innvandrere på en like- verdig måte.

Fokus på rasisme og diskriminering og rasisme handler om mye mer enn å avdekke nega- tive holdninger og slå ned på forskjellsbehandling. Det handler også om å skape bevisst- het om hva som skaper forskjellsbehandling, og det handler om å forstå at handlinger som ikke var ment å diskriminere likevel kan oppleves slik av de det rammer. Her er det mange paralleller til arbeidet for å skape likestilling mellom menn og kvinner. Selv om det på 1970-tallet var vanlig å se bilder av halvnakne damer på mange mannsdominerte arbeidsplasser, er det sjelden vi ser slike bilder i dag. Mange menn forsvarte den gang ret- ten til å henge opp slike bilder og stilte seg helt uforstående til at det var kvinnediskrimi- nerende. I dag er det få som vil stå åpent fram å hevde det samme. Her har det skjedd en holdningsendring, parallelt med at det har skjedd en endring av praksis.

I starten av denne rapporten refererte vi til politibetjenten som litt oppgitt spurte om det var galt å si  *neger* også nå. Selv om det for mange etniske nordmenn oppfattes som et nøytralt ord, opplever mange innvandrere det sårende å bli omtalt på denne måten. De fø- ler det som en nedvurdering og henviser til ordets historie, som er knyttet til diskrimine-

ring og undertrykking. Når en gruppe som blir omtalt opplever ordvalget som stemplende, bør det få oss til å tenke oss om. Det samme gjelder bilder og karikaturtegninger. Det hjelper lite at det ikke var ment diskriminerende.

### 5.3 Dialogarbeid

Stormen i media har gitt politiet mye negativ oppmerksomhet. Samtidig er det liten tvil om at debatten som har fulgt i kjølvannet av Obiorasaken, Karikaturesaken og Ambulansesaken i Oslo, har bidratt til en større bevisstgjøring omkring etikk og mangfold generelt og diskriminering og rasisme spesielt. Selv om det akkurat nå kan virke som frontene er blitt skarpere, bør det være mulig å bruke denne situasjonen til noe konstruktivt. Det forutsetter imidlertid at man er villig til å ta kritikken mot etaten på alvor og trekke lærdommer av det. Det betyr ikke at man skal stå passivt og ta imot, men at man går i dialog med enkeltpersoner og grupper som mener de er utsatt for negativ forskjellsbehandling.

Innvandremiljøene som vi har vært i kontakt med i forbindelse med denne undersøkelsen berømmer politiet for sitt dialogarbeid. Da det blåste som verst, opplevde organisasjonene at de ble møtt med både åpenhet og dialog. De etterlyste mer selvkritikk fra politiets side, men de følte likevel ikke at politiet som etat gikk i skyttergraven. Dette betyr ikke at alle enkeltpersonene vi har snakket med var fornøyd med politiets håndtering, men både innvandrerrådet, kontaktforum og det nyetablerte ungdomsforumet opplevde møtene med politiet som konstruktive. Det er en god start.

Det er også positivt at et flertall av politiets ansatte erkjenner at de har behov for mer kunnskap om politiarbeid i et mer mangfoldig samfunn. I intervjuene på politihuset kom det fram konkrete forslag til hva slags kunnskap/kompetanse det var behov for. Her nevnes mer kunnskap om bakgrunnen til de ulike etniske gruppene som er representert i Norge, og mer kunnskap om lov- og regelverk som gjelder denne gruppa. Det som imidlertid virker som det mest sentrale, er kunnskap som gjør det lettere ”å lese” situasjoner der innvandrere er involvert. Dette vil gjøre det lettere å unngå misforståelser, unngå tabuer, vise respekt og skape dialog. Godt politiarbeid handler både om konkrete ferdigheter, om å utvikle bevissthet omkring egne holdninger og om å greie å omsette disse holdningene i konkret politiarbeid.

Kompetanse går ut på dato hvis den ikke vedlikeholdes og videreutvikles. Når samfunnet endrer seg, stiller dette nye krav til alle som skal utføre oppgaver på vegne av samfunnet. Derfor er det viktig at en institusjon som politiet ser på seg som ”en lærende organisasjon”. Etikk- og mangfoldsundersøkelsen kan brukes som et startpunkt. Her har mer enn 350 ansatte sagt sin mening om små og store spørsmål. Svarene er lite verdt hvis de bare forblir resultater i en forskningsrapport. Undersøkelsen viser områder der det er et klart forbedringspotensial i etaten. Det er samtidig viktig å understreke at de første skrittene allerede er tatt. Politiet har vist åpenhet ved å slippe til forskere og dele kunnskapen med

både egne ansatte og folk flest. Politidistriktet viste også at de tar disse spørsmålene på alvor da de i juni arrangerte konferansen ”Politiarbeid i et multietnisk samfunn”, med svarte politiansatte fra England som innledere. En av innlederne omtalte Trondheims-politiets initiativ slik: *Det er modig – og det skaper forventninger. Det handler ikke bare om å lytte. Det handler også om å levere.* Sør-Trøndelag politidistrikt har nå kommet til punktet hvor det skal ”leveres”.

#### 5.4 Anbefalinger for det videre arbeidet

Sør-Trøndelag politidistrikt er allerede godt i gang når det gjelder tiltak for å fremme etikk og mangfold. Følgende tiltak er allerede igangsatt:

- Det er etablert *dialogforum* for regelmessig kontakt med innvandrer miljøene
- Det er etablert et *etikkprosjekt*, med fokus på verdier og holdninger
- Det eksisterer et eget *mangfoldsprosjekt* med fokus på rekruttering av medarbeidere med minoritetsbakgrunn
- Det er gjennomført en *dagskonferanse* om politiarbeid i et multietnisk samfunn
- Det er gjennomført en *holdningsundersøkelse* om etikk og mangfold

Det arbeidet som allerede er satt i gang, er det viktig å videreføre. *Dialogforumet* mellom politiet og innvandrerorganisasjonene er en møteplass der saker som angår begge parter drøftes jevnlig. Forumet er både brukt til faste møter og som et kontaktledd i forbindelse med mer akutte saker. Vi har allerede nevnt dialogarbeidet i forbindelse med Obiorasaken. Selv om et dialogforum alene sjelden kan løse mer prinsipielle spørsmål eller hindre interessekonflikter, er det likevel viktig å ha en lav terskel for å kunne møtes. Det bidrar til økt gjensidig forståelse, det bidrar til informasjonsutveksling, og det kan fungere som et bindeledd til miljøer som det ellers kan være vanskelig å komme i kontakt med. Det skal bli spennende å se hvordan det nyetablerte ungdomsforumet vil fungere. Det er et godt initiativ, som viser at man er i stand til å tenke nytt.

En sentral sak for *etikkprosjektet* bør være å drøfte hvordan man kan skape større åpenhet i organisasjonen og gjøre det lettere å ta opp forhold som kan mener bryter med politiets etiske standarder og egne normer og verdier. Flere steder i rapporten har vi kommentert de negative sidene ved en sterk korpsånd. Hvis en sterk korpsånd hindrer medarbeidere i å ta opp saker som de mener er kritikkverdige, er det et alvorlig etisk problem.

Når det gjelder *mangfoldsprosjektet*, er det viktig at arbeidet med å rekruttere medarbeidere med annen etnisk bakgrunn forankres i hele organisasjonen. Pr i dag har politidistriktet ingen faste ansatte med minoritetsbakgrunn. Med en målsetting om at politiet skal ”speile samfunnet”, bør rekruttering av minoritetsmedarbeidere være en prioritert oppgave. Politiet bør sette seg konkrete mål og diskutere konkrete tiltak for å nå målet. I flere deler av offentlig sektor er det gjennomført vellykkede prosjekter for å øke den flerkultu-



relle rekrutteringen til de ulike etatene. Erfaringene fra disse prosjektene kan være et startpunkt.

*Konferansen* om politiarbeid i et multietnisk samfunn var et startpunkt når det gjelder bevisstgjøring og kompetanseoppbygging på disse temaene. Erfaringene fra britisk politi har utvilsomt overføringsverdi, selv om situasjonen i England på mange områder både er mer alvorlig og har noen dimensjoner som vi foreløpig ikke ser i Trondheim. Men – når politifolk fra England snakker om betydningen av ”community policing”, bør det gi assosiasjoner til det som på godt norsk heter nærpolti. Understrekingen av å være i tett dialog med lokalsamfunn og nærmiljø bør ha like stor relevans for Trondheim som for storbyer i England. Det gjør inntrykk når erfarne politifolk fra England snakker om hvordan kontakter i innvandrermiljøene både kan bidra til redusert kriminalitet og til å avdekke og forhindre terror. Det som ble formidlet av de britiske politifolkene handlet lite om det reaktive politiarbeidet – mye om det proaktive. Et viktig stikkord her var tillit. Konferansen ga mye å tenke på, både for politiansatte og andre. Det er viktig å arrangere denne typen ”happeninger”, men for at de skal bli noe mer enn en happening, må diskusjonen fortsette internt på politihuset. Når f eks britisk politi i flere av innleggene understreker hvor viktig det er å ha et politi som speiler samfunnet, bør dette tas som et signal om å gjøre noe med situasjonen lokalt.

*Holdningsundersøkelsen*, som denne rapporten bygger på, må følges opp og danne utgangspunkt for konkrete endringstiltak på områder som framstår som svake. Både i spørreskjemamaterialet og i intervjudelen er det en rekke spørsmål som krever videre drøfting. Dette bør i første rekke skje ved den enkelte enhet. Gjennom denne rapporten har vi pekt på områder der vi ser et forbedringspotensial. Det er imidlertid de som jobber i etaten som vil ha de beste forutsetningene for å se hva som bør gjøre – og ikke minst: hvordan. Det er lett å stå på utsiden og kritisere. De som er på innsiden vil sikkert se hindringer som vi ikke har hatt forutsetninger for å se. På den annen side – ved å studere etaten med våre ”utenfrabriller”, vil vi få avdekket svakheter som man kanskje ikke selv er klar over. Vi vil også være i stand til å tydeliggjøre konfliktlinjer – både internt og mellom etaten og omverden. Mange av de spørsmålene som er drøftet i denne rapporten handler om dilemmaer.

I en etat der medarbeidere daglig blir nødt til å handle raskt i situasjoner der det må gjøres vanskelige avveininger, er det ekstra viktig å sette av tid til refleksjon – både i betydningen debrifing i forbindelse med konkrete hendelser, og i form av løpende drøftinger av etiske dilemmaer i det daglige arbeidet. Flere av de vi intervjuet understreket betydningen av dette. Det ble samtidig sagt at det er vanskelig å få det til i en travel hverdag. Hvis dette er situasjonen, bør det settes på dagsorden hvordan man kan skape flere møteplasser der det er rom for å drøfte utfordringer – både på etikk- og mangfoldsfeltet, og andre saker som det kan være behov for å diskutere i fora som oppleves som trygge. Gruppene som har møttes jevnlig i forbindelse med etikk- og mangfoldsprosjektene har på mange måter fått anledning til å drøfte mange av de spørsmålene som er tatt opp i denne rappor-

ten. Resten av politikorpset har imidlertid i liten grad blitt inkludert i disse drøftingene. Det er med andre ord skapt en ”fortropp”, men det har til nå ikke vært gjort nok for å spre erfaringer og gi rom for drøfting i etaten for øvrig. Det gode arbeidet er dermed i liten grad forankret i organisasjonen som helhet. Det hjelper lite at ledelsen og en liten gruppe spesielt interesserte medarbeidere ønsker å sette disse spørsmålene på dagsorden, hvis ikke resten av organisasjonen er med. Etikk- og mangfoldsundersøkelsen viser at de aller fleste medarbeiderne i Sør-Trøndelag politidistrikt ønsker mer kunnskap om politiarbeid i et multietnisk samfunn. Det er et godt utgangspunkt. Neste skritt må være å konkretisere opplæringsbehov og lage en realistisk plan for å gjennomføre tiltakene.

Avslutningsvis vil vi gi politidistriktet følgende anbefalinger for det videre arbeidet:

1. Videreføre dialogarbeidet med innvandremiljøene
2. Utarbeide mål og konkrete tiltak for rekruttering av medarbeidere med minoritetsbakgrunn
3. Etablere møteplasser internt for drøfting av etikk- og mangfoldsspørsmål
4. Iverksette opplæringsprogram for å øke kompetansen om politiarbeid i et multietnisk samfunn
5. Innføre hospitantordninger der politi fra Sør-Trøndelag får anledning til lære av utenlandske erfaringer

Et viktig utgangspunkt for arbeidet videre, bør være justisministerens krav om nulltoleranse når det gjelder rasisme og diskriminering. Det krever bevissthet om hva som ligger i disse begrepene, og det forutsetter en løpende diskusjon internt om hvordan kravet om nulltoleranse kan oppfylles. Handlingsplanen for integrering og inkludering av innvandrerbefolkningen (omtalt innledningen), pålegger politiet å gjennomføre en rekke tiltak. Våre anbefalinger er i stor grad sammenfallende med disse. Dialogarbeid, rekruttering og fokus på diskriminering og rasisme, går igjen. Vi vil imidlertid helt til slutt løfte fram punktet om registrering av klager på politiet knyttet til behandling av personer med etnisk minoritetsbakgrunn. Slike saker skal registreres og gis en grundig behandling. I en tid hvor tilliten mellom politi og innvandrerbefolkningen er satt kraftig på prøve, haster det med å sette dette tiltaket ut i livet.

## Referanser

Abrahamsen, Solveig (2006): *Police personality and the relationship between personality and preferences for conflict resolutions tactics*. Masteroppgave I psykologi, Universitetet i Oslo

Ansel-Henry, Anthony og Susanne Branner Jespersen (2003): *Konflikt på gadeplan – når etnisk minoritetsungdom og politi mødes*. Roskilde: Center for Ungdomsforskning, Institut for Uddannelsesforskning, Roskilde Universitetscenter

Berg, Berit og Tove Håpnes (2002): *Små skritt. Evaluering av Handlingsplan mot rasisme og diskriminering*. Trondheim: SINTEF

Berg, Berit og Kirsten Lauritsen (2000): *I all verden! Håndbok om rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn*. Oslo: UDI

Berg, Berit, Kjersti Oland og Mariken Prag (2005): *Rekruttering, likestilling og mangfold. Eksempler og grep for flerkulturell rekruttering og integrering*. Oslo: KS

Finstad, Liv (2000): *Politiblikket*. Oslo: Pax

Gullestad, Marianne (2002): *Det norske sett med nye øyne*. Oslo: Universitetsforlaget

Gullestad, Marianne (2006): *Plausible prejudice: everyday experiences and social images of nation, culture and race*. Oslo: Universitetsforlaget

Handlingsplan for integrering og inkludering av innvandrerbefolkningen (2006-2007)

Handlingsplan mot rasisme og diskriminering (2002-2006)

Lunde, Henrik (2002)

Høgmo, Asle (1998): *Fremmed i det norske hus: innvandreres møte med bygdesamfunn, småby og storby*. Oslo: Ad Notam Gyldendal

Inkluderings- og mangfoldsdirektoratet (2007): *Rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn i 32 heleide statlige virksomheter*. IMDI-rapport 1-2007

Knudsen, John Chr. (2005): *Capricious Worlds. Vietnamese Life Journeys*. Münster: LIT Verlag Münster

Lauritsen, Kirsten og Berit Berg (2004): *Med kurs for tverrkulturell kompetanse: Hordalandsmodellen*. Bergen: Hordaland fylkeskommune

Lauritsen, Marko, Thomas Hugaas Molden og Marko Valenta m fl (2006): *Informasjon og rettssikkerhet. Informasjonsformidling til asylsøkere i en tidlig fase*. Trondheim: SINTEF

Rogstad, Jon (2000): *Mellom faktiske og forestilte forskjeller. Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*. Oslo: ISF

Senter mot etnisk diskriminering (2005): *Underveis mot et bedre vern*

Sollund, Ragnhild (2007): "Politikultur og ukultur? Politiets stereotypisering av etniske minoriteter" i: Øyvind Fuglerud og Thomas Hylland Eriksen (red.): *Grenser for kultur? Perspektiver fra norsk minoritetsforskning*. Oslo: Pax

Statistisk sentralbyrå 2007 – diverse statistikk ([www.ssb.no](http://www.ssb.no))

Valenta, Marko (2001): *Asylsøkernes opplevelse og mestring av hverdagssamhandling*. Trondheim: NTNU

## Vedlegg:

### Politiarbeid i et multietnisk samfunn - hovedpunkter fra konferanse med britisk politi

Mandag 4. juni arrangerte Sør-Trøndelag politidistrikt konferansen ”Politiarbeid i et multietnisk samfunn”, med innledere fra britisk politi. Mer enn 200 deltakere deltok på konferansen, som inneholdt en rekke ulike temaer knyttet til politiarbeid i et samfunn som langs mange dimensjoner blir mer og mer mangfoldig. Innlederne, som alle hadde innvandrerbakgrunn, hadde til sammen mer enn hundre års erfaring med disse spørsmålene! Det var med andre ord mye erfaring samlet i NOVAs største sal denne mandagen. Denne korte gjennomgangen blir noen få smakebiter av det som ble formidlet i løpet av det seks timer lange programmet:

- Politiet må speile det samfunnet det skal betjene. Et samfunn som blir mer og mer mangfoldig, må ha et politi som tar utgangspunkt i denne mangfoldigheten. Dette handler om etnisitet og religion, men det handler også om andre områder der *vi som befolkning er forskjellige*. Vi er menn og kvinner, unge og gamle, vi er funksjonsfriske og funksjonshemmede, vi har ulik seksuell legning osv. Alt dette må politiet (og andre samfunnsinstitusjoner) være *bevisst på i sitt arbeid*.
- Et nøkkelbegrep i både politiarbeid generelt og i mangfoldsarbeid spesielt er *tillit*. Politiet er avhengig av tillit fra publikum for å kunne utføre sitt arbeid på en god måte. Og – tillit er noe du bygger i ”fredstid”, ikke i ”krigstid”.
- Virkeligheten oppleves ikke like av alle. Når mange med innvandrerbakgrunn opplever at politiet behandler dem dårlig, kan vi møte dette på to måter. Vi kan si at det ikke stemmer – og avskjære debatten. Eller – vi kan ta på alvor at mange opplever det slik og jobbe med å etablere et gjensidig tillitsforhold. Å erkjenne at virkeligheten ikke nødvendigvis oppleves likt, er en viktig forutsetning for å gå inn i et slikt *dialogarbeid*.
- *Anklager om rasisme og diskriminering må tas på alvor*. Hvis ikke kan det skape grobunn for mer mistenksomhet. Å si at noe skal tas på alvor, betyr ikke at man legger seg flat. Men – det betyr at man tar anklagene alvorlig og gjør det man kan for å komme til bunns i sakene.
- Vi må være *bevisst på våre egne fordommer og stereotype oppfatninger*. Det er lettere å se at etniske nordmenn er forskjellige. Selv om noen er kriminelle, så kjenner vi all mange nordmenn som ikke er det. Vi er i familie med dem, har dem som venner, naboer, arbeidskolleger osv. Grupper vi ikke kjenner så godt, er det lett å

plassere i bås. ”Somaliere er sånn”, ”vietnamesere er sånn”... Vi gjør det alle sammen, men det gjør det ikke mer riktig av den grunn. Å bekjempe fordommer og forenklede bilder av ”de andre”, er en viktig del av mangfoldsarbeidet.

De fleste av innledeerne på konferansen har ansvarsfulle jobber internt i politi og spesialenhet. Mange fortalte om sin kamp internt for å bli trodd, respektert og gitt ansvar. En av dem var Robyn Williams, som var den første svarte kvinnen som ble forfremmet til Sergeant i Nottinghamshire police i 1992, og den første kvinnen som ble forfremmet til Inspector i 2003. Hun er i dag den høyest rangerte svarte kvinnen i politiet i England, I dag er hun Chief Inspector i Her Majestys Inspectorate Constabulary, men ansvar for arbeid mot etnisk diskriminering og rasisme. Hun snakket på konferansen om det hun kalte ”Unpleasant truths” – de ubehagelige sannhetene, og hun ga Trondheims politiet honnør for å sette disse sakene på dagsorden. ”Det er modig – og det skaper forventninger. Det handler ikke bare om å *lytte*. Det handler også om å *levere*.” Eller som en annen av innledeerne sa: ”Det handler om å ”walk the talk – not only the rhetoric”. Her trengs det med andre ord ikke første og fremst store ord. Det handler om å sette ordene ut i praksis. Eller som Manny Bharot sa:

*If you always do what you've always done, you will always get what you've always got.*

Manny Bharot er Operational Officer i Leicester og underviser blant annet i “race relations”.

Flere av innledeerne snakket om *community policing* – som kanskje best kan oversettes med nærpolti. Det handler om å jobbe inn i miljøene, få tillit, etablere kontakter og i neste omgang kunne dra nytte av disse når det oppstår konkrete saker. Dr. Ali Dizaei, Chief Superintendent og øverste sjef for politiet i Hounslow i London, snakket om anti-terrorarbeid, og sa det slik:

*It's communities that fight terrorism. You have to know what community intelligence is. Diversity is not about being nice, it's not a beauty contest. You catch burglars and robbers through intelligence.*

Dizai understreket at tillit er noe man må fortjene – ikke noe man kan forlange. Derfor er det daglige arbeidet lokalt, helt avgjørende – enten det dreier seg om å avsløre terrorisme eller det handler om å avdekke annen kriminalitet.

Mike Franklin, som var den siste innlederen, er leder for det som tilvarer den norske Spesialenheten. Han understreket at politiet må lytte til de som har dårlig erfaringer – lytte uten å fordømme. Og som han sa – klager og kritikk må betraktes som hjelp til å bli bedre. I England har det blant annet vært mye fokus på ”Stop and search”. Statistikken viser at det er seks ganger så stor sjans for å bli stoppet om du har innvandrebakgrunn. Dette

betyr ikke nødvendigvis at man skal slutte å stoppe innvandrere, men at politiet må forstå mange innvanderes reaksjoner når de uberettiget bli utsatt for stopp og sjekk. Dette handler om holdninger. Dizai avsluttet sitt innlegg med å understreke følgende: *Fortell sannheten, selv om ikke folk liker den. Det gjør deg ikke alltid populær, men det er nødvendig for å skape et tryggere og mer rettferdig samfunn.*