



HVOR TOK DE VEIEN?

En kartlegging av karriereveien til politibetjenter ved
Politihøgskolen, avdeling Bodø

November 2017

Kunnskapsparken Bodø AS

KPB rapport nr.: 6/2017

Referanseside – rapport

Tittel Hvor ble de av? - en kartlegging av karriereveien til uteksaminerte kandidater ved Politihøgskolen, avdeling Bodø	Offentlig tilgjengelig: KPB-rapport 6/2017	
	ISBN nr. 978-82-8151-049-4	
	Antall sider og bilag 74	Dato 03.11.2017
Forfattere Marit Kvarum og Kristian Rydland Antonsen	Prosjektansvarlig (sign.) Sissel Ovesen	
	Prosjektleder (sign.) Marit Kvarum	
Prosjekt En kartlegging av karriereveien til uteksaminerte kandidater ved Politihøgskolen, avdeling Bodø		
Emneord Utdanning Karrierevei Politihøgskolen Key words Education Career journey The Norwegian Police University College		

Forord

Kunnskapsparken Bodø har gjennomført en kartlegging av karriereveien til politibetjenter ved Politihøgskolen, avdeling Bodø. Studien er finansiert gjennom bidrag fra Nordland fylkeskommune, Kunnskapsfondet Nordland og Kunnskapsparken Bodø.

Formålet med kartleggingen har vært å avdekke om Politihøgskolens avdeling i Bodø har bidratt til å sikre nødvendig dekning av polititjenestemenn og -kvinner i Nord-Norge. Som del 2 i studien har vi sett nærmere på utviklingsmuligheter for skolen. Spesielt gjelder dette for utdanning på etter- og videreutdanningsnivå, men også for bachelorutdanningen, som skolen tilbyr allerede i dag.

Data er samlet inn gjennom spørreskjema, intervju og statistikk. Respondentene i kartleggingen er uteksaminerte kandidater fra Politihøgskolen, avdeling Bodø. Informantene, som er intervjuet i del to av studien, er ansatte i politiet og Politihøgskolen, ansatte ved Nord universitet og ved Hovedredningssentralen Nord-Norge.

Vi ønsker å takke alle respondentene og informantene for interessante innspill og synspunkter.

Det er Kunnskapsparken Bodø som har utarbeidet studien og som har det fulle og hele ansvaret for innhold. De mangler og feil som rapporten eventuelt måtte ha, står helt og fullt for forfatterens regning.

Kartleggingen og intervjuene med informantene er gjennomført i perioden juli til september 2017.

Bodø, 18. oktober 2017

Forsidefoto: Kristin Svorte/PHS

1 Innhold

Sammendrag	6
1 Innledning.....	8
1.1 Bakgrunn	8
1.2 Målet med studiet	9
1.3 Rapportens oppbygging	9
1.4 Om utdanningen.....	10
2 Statistikk.....	14
2.1 Sysselsetting i politiet.....	14
2.1.1 Oversikt og utvikling	14
2.2 Ledige stillinger.....	15
2.2.1 Utvikling i ledige stillinger	16
2.2.2 Ledige stillinger og antall nyutdannede ved Politihøgskolen, avdeling Bodø	17
2.3 Utdanning	18
2.4 Befolkningsutvikling	18
2.5 Lovbrudd.....	19
3 Metode	21
3.1 Kartlegging av karriereveien til kandidater ved Politihøgskolen, avdeling Bodø.....	21
3.1.1 Populasjon	21
3.1.2 Utvalg, datainnsamlingsmetode og gjennomføring av datainnsamling.....	22
3.2 Beskrivelse av respondentene.....	23
3.3 Undersøkelsens validitet og reliabilitet.....	25
3.4 Utvikling av utdanningstilbudet ved Politihøgskolen, avdeling Bodø	27
3.5 Begrep	28
4 Andre kjennetegn ved respondentene	30
5 Funn – valg av Politihøgskolen, avdeling Bodø som utdanningssted og valg av praksissted.....	36
5.1 Ulike faktors betydning for valg av Bodø som utdanningssted	36
5.2 Viktigste faktor for valg av Politihøgskolen, avdeling Bodø som utdanningssted	38
5.2.1 Utdyping av faktorene	39
5.3 Ulike faktors betydning for valg av praksissted	41
5.3.1 Respondentenes fordeling på ulike svaralternativ.....	43
5.4 Oppsummering utdanning og praksissted	44
6 Karriereveier.....	46
6.1 Arbeidssted i dag og 2, 5, 10 og 14 år etter endt utdanning.....	46
6.2 Faktorer som er viktige for valg av arbeidssted	47
6.2.1 Høyest gjennomsnittlig score	47

6.2.2	Nest høyest gjennomsnittlig score	48
6.2.3	Tredje høyest gjennomsnittlig score	48
6.2.4	Lavest gjennomsnittlig score	48
6.3	De ulike faktorenes betydning for valg av arbeidssted	48
6.3.1	Relevans for videre karriere	49
6.3.2	Mulighet for etter- og videreutdanning	49
6.3.3	Praksisplass viktig for arbeidssted	50
6.3.4	Faglig nettverk og fagmiljø	50
6.3.5	Hensynet til partners jobb/studier	50
6.3.6	Hensyn til egne barn	51
6.3.7	Sosialt nettverk	51
6.3.8	Natur- og fritidsinteresser	52
6.3.9	Følelse av tilhørighet til landsdel	52
6.3.10	Det var der jeg fikk jobb	52
6.4	Viktigste faktor for valg av arbeidssted	53
6.5	Om utdanningssted har påvirket arbeidssted og karrierevei	54
6.6	Oppsummering – karriereveier	55
7	Muligheter for utvikling av Politihøgskolen, avdeling Bodø	56
7.1	Ansatte i politietaten	56
7.1.1	Behov for å styrke etter- og videreutdanningstilbudet i politiet	56
7.1.2	Etablere/flytte etter- og videreutdanningstilbud i Bodø	57
7.1.3	Samarbeid med Nord universitet	58
7.1.4	Samarbeid med Hovedredningssentralen og Forsvarets operative hovedkvarter	58
7.1.5	Etter- og videreutdanning andre steder enn Bodø	59
7.2	Ansatte ved Nord universitet og Hovedredningssentralen Nord-Norge	59
7.2.1	Samarbeidsmuligheter med Politihøgskolen, avdeling Bodø	59
7.2.2	Tilrettelegge for samarbeid	61
7.2.3	Resultat av større samarbeid	62
7.3	Oppsummering – utviklingsmuligheter for Politihøgskolen, avdeling Bodø	63
8	Analyse	64
8.1	Sammenheng mellom oppvekststed og valg av Nord-Norge som tjenestested?	64
8.2	Sammenheng mellom antall tjenesteår og valg av Nord-Norge som tjenestested?	67
8.3	Konklusjon	68
	Vedlegg	72
	Informantliste:	74

Sammendrag

Politihøgskolen, avdeling Bodø ble etablert i 1997. Bakgrunnen for etableringen var blant annet behovet for å sikre at politidistriktene i Nord-Norge hadde tilstrekkelig tilgang til polititjenestemenn og -kvinner. Formålet med dette studiet har nettopp vært å avdekke om Politihøgskolen, avdeling Bodø, har bidratt til å sikre nødvendig dekning av polititjenestefolk i Nord-Norge.

For å kunne si noe om dette har vi ønsket å finne svar på disse spørsmålene: i) Er det en sammenheng mellom oppvekststed og valg av Nord-Norge som tjenestested? og ii) Er det en sammenheng mellom antall tjenesteår i politiet og valg av den nordlige landsdelen som tjenestested?

I den forbindelse har vi utarbeidet en elektronisk spørreundersøkelse, som har gått ut til kandidatene uteksaminert fra Politihøgskolen, avdeling Bodø. 775 av kandidatene har svart på undersøkelsen, noe som tilsier en svarprosent på 52,4 %. Både høy svarprosent og at karakteristika ved utvalget i all hovedsak sammenfaller med populasjonen, gir mulighet for å generalisere ut fra undersøkelsen.

De viktigste funnene i studiet er dette:

- Nordland og Troms er blant de tre fylkene der flest respondenter har vokst opp. Disse fylkene er også blant de tre fylkene der flest respondenter jobber i dag. Blant respondentene som er vokst opp i Nord-Norge jobber 71,6% av dem i Nord-Norge i dag.
- Politihøgskolen, avdeling Bodø rekrutterer mange av sine studenter fra små kommuner i Norge. Det kan igjen ha betydning for hvor kandidatene senere velger å jobbe. Undersøkelsen viser at det er færre respondenter som jobber i små kommuner enn det er respondenter som er vokst opp der. Mangel på ledige stillinger i små kommuner kan være en årsak til dette.
- 2 år etter endt utdanning jobbet 68 % av respondentene som har vokst opp i Nord-Norge, i den nordlige landsdelen, mens andelen var 74 % etter 14 år. Av de som var oppvokst utenfor Nord-Norge var det 13 % som jobbet i Nord-Norge 2 år etter endt utdanning, mens andelen var 18 % etter 14 år. Av svarene fra respondentene kommer det fram at sosialt nettverk (venner og familie) har hatt stor betydning for valg av respondentenes arbeidsted. Dette kan være et resultat av at studentene under utdanningen etablerer sosiale nettverk, som på et senere tidspunkt blir avgjørende for valg av arbeidsted.

Funnene viser at det er stor sannsynlighet for at etableringen av Politihøgskolen, avdeling Bodø har bidratt til større dekning av polititjenestemenn og -kvinner i Nord-Norge. Hvor stor effekten er kan det likevel være vanskelig å si noe om, ettersom vi ikke vet hvordan politidekningen hadde vært hvis skolen ikke hadde eksistert.

Til grunn for etableringen av Politihøgskolen, avdeling Bodø ligger St.prp.nr.1 (1995-96), der Stortinget vedtok å opprette en filial av politihøgskolen i Nord-Norge med oppstart senest høsten 1997.

Når det gjelder utviklingsmuligheter for Politihøgskolen, avdeling Bodø ser informantene fra Nord universitet og HRS mange områder de kan samarbeide med Politihøgskolen, avdeling Bodø om, som igjen kan gi utviklingsmuligheter for skolen. Blant mulige samarbeidsområder er forskning og undervisning, nettverkssamarbeid, felles bruk av databaser og prosjektarbeid. Områder informantene mener det kan være aktuelt å få til et forskningssamarbeid om er: samfunnssikkerhet og beredskap, spørsmål relatert til nordområdene, som for eksempel miljø- og ressursforvaltning, i tillegg til tema som ligger i spenningsfeltet mellom politi og sosialt arbeid. Informantene peker også på flere forhold

som kan oppnås gjennom et styrket samarbeid. Blant annet vil et slikt samarbeid berede grunnen for et sterkere samarbeid mellom etatene i «det virkelige liv» i tillegg til at det vil gjøre politiet mer allsidig og sterkere rustet til å løse samfunnsoppdraget sitt.

Noen av informantene fra politiet ser også muligheter for samarbeid med Nord universitet og HRS. Samarbeidsområder som trekkes også fram her er samfunnssikkerhet og beredskap, helse og nordområderelaterte spørsmål. Andre områder som nevnes her er IKT, ledelse, samfunnsplanlegging og revisorutdanning. Som begrunnelse for at et samarbeid mellom disse aktørene er viktig oppgis behovet for å følge med på samfunnsutviklingen og se verden fra andre synsvinkler enn politiets egne synsvinkler.

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Politihøgskolen, avdeling Bodø ble etablert i 1997. Til grunn for etableringen lå blant annet behovet for å sikre at politidistriktene i Nord-Norge hadde tilgang til polititjenestemenn og -kvinner. En måte å få dette til på var å rekruttere polititjenestefolk fra Nord-Norge til Nord-Norge.

Gjennom Politidirektoratets årlige opptaksrapport har vi god kjennskap til hvor i landet Politihøgskolen rekrutterer sine studenter fra. Det vi derimot vet lite om er til hvilke områder i landet Politihøgskolen, og da mer spesifikt avdelingen i Bodø, rekrutterer sine kandidater. Det er dette vi ønsker å få mer kunnskap om i denne delen av studiet. Begge disse forholdene kan ses i sammenheng med bolyst, som både kan dreie seg om lysten til å bli boende et sted eller flytte til/tilbake til et sted (Nygaard, Ness og Kvidal: 2009).

I følge Nygaard, Ness og Kvidal (2009) har viktige elementer for bolyst vist seg å være:

- Trygghet (helsetilbud, barnehagedekning)
- (Videre-)utdanningsmuligheter
- Bomiljø og boligstandard
- Arbeidsmarked (egen jobb, arbeid/miljø i regionen som helhet)
- Fritidstilbud (kulturtilbud, treningssenter, kafeer, butikker)
- Kommunikasjon (veinett, flyruter)
- Sosialt nettverk (venner, slekt, tilhørighet)
- Steders omdømme og identitet, eierskap til dette

Bolyst henger sammen med flere forhold som kan variere fra gruppe til gruppe, avhengig av faktorer som blant annet alder og kjønn (Nygaard, Ness og Kvidal: 2009). I de siste 20 årene har det vært en økning i andelen av kvinnelige studenter ved Politihøgskolen, avdeling Bodø. Mens den i 1997 var på 26,8 % var den på 37,8 % 17 år senere. Høyest var kvinneandelen i 2014, da var den på 40 %. Det kan tenkes at lysten til å bli boende et sted eller flytte til/tilbake til varierer med hensyn til kjønn.

Det første kullet fra Politihøgskolen, avdeling Bodø ble uteksaminert i 2000. Det siste kullet ble uteksaminert i vår. Denne kartleggingen retter seg mot samtlige uteksaminerte kandidater for disse 17 årene. Alderen til disse personene spenner fra begynnelsen av 20-årene til slutten av 40-årene, noe som tilsier et aldersspenn på rundt 30 år. Personene befinner seg dermed i ulike livsfaser, som også kan være med på å påvirke deres valg i livet. Behovet for å være nær øvrig familie vil for eksempel kunne variere avhengig av om du er i småbarnsfasen eller har voksne barn.

I tillegg er det slik at personene i kartleggingen har valgt Bodø som utdanningssted. Det er flere grunner til at valg av utdanningssted kan påvirke videre etablering. Dette kan for eksempel både være erfaringer og kontakter de ferdig utdannede politibetjentene har fått gjennom sin teoretiske utdanning. Det samme gjelder for praksisperioden, som politistudentene har i sitt andre år. I utgangspunktet står studentene fritt til å velge hvilket politidistrikt de ønsker å ha praksis ved, gitt at det er ledige praksisplasser der.

Ens egne valg vil i mange tilfeller også være avhengig av andres valg. Blant annet er det slik at mange etablerer seg i parforhold i studietiden, noe som også kan legge føringer for videre yrkesvalg. En

byarkitekt og en politibetjent vil ikke nødvendigvis alltid finne jobb på samme sted. Det samme gjelder dersom begge i parforholdet har samme utdanning. Dette gjør at en person kan komme til å velge annerledes enn om vedkommende hadde vært alene.

Begrep som sammenvevde livsløp er her relevant. Livsløpsperspektivet i samfunnsvitenskapen fokuserer på kompleksiteten i samspillet mellom samfunnsutvikling og individuell utvikling og retning i folks liv, og hvordan alle enkeltelementene i livet til sammen skaper helhetlige livsløp. Livsløpet må forstås i relasjon til tid og sted, og at dette sammen med livets faser eller livsbaner, utgjør sammenvevde livsløp (Frønes m. fl. 1997, gjengitt i NOU: 2011:11).

1.2 Målet med studiet

Studiens formål er å avdekke om Politihøgskolen, avdeling Bodø har bidratt til å sikre nødvendig dekning av polititjenestefolk i Nord-Norge.

For å kunne si noe om dette ønsker vi å finne svar på disse spørsmålene:

- i) Er det en sammenheng mellom oppvekststed og valg av Nord-Norge som tjenestested?
- ii) Er det en sammenheng mellom antall tjenesteår i politiet og valg av den nordlige landsdelen som tjenestested?

Som del 2 i denne studien har vi sett nærmere på utviklingsmuligheter for skolen. Spesielt gjelder dette for utdanning på etter- og videreutdanningsnivå, men også for bachelorutdanningen, som skolen tilbyr allerede i dag.

Delmålene i prosjektet er disse:

- Kartlegge antall uteksaminerte kandidater fra Politihøgskolen, avdeling Bodø som er vokst opp i Nord-Norge og jobber i Nord-Norge
- Kartlegge antall uteksaminerte kandidater fra Politihøgskolen, avdeling Bodø som er vokst opp i Nord-Norge og jobber utenfor Nord-Norge
- Kartlegge antall uteksaminerte kandidater fra Politihøgskolen, avdeling Bodø som er vokst opp utenfor Nord-Norge og jobber i Nord-Norge
- Kartlegge kandidatenes tjenestested i dag
- Kartlegge utviklingsmuligheter for Politihøgskolen, avdeling Bodø

1.3 Rapportens oppbygging

Denne studien har to fokusområder, der den første delen går ut på å kartlegge karriereveien til de uteksaminerte kandidatene ved Politihøgskolen, avdeling Bodø, mens vi i den andre delen ser på utviklingsmuligheter for skolen. Det er førstnevnte del som blir tillagt mest vekt i denne studien.

Studien er delt inn i 8 kapitler. Kapittel 1 tar for seg bakgrunn og mål for studiet og en beskrivelse av utdanningen ved Politihøgskolen. Kapittel 2 tar for seg en rekke statistikker som er relevant for studiet, herunder oversikt over ledige stillinger for politiet i perioden 2000 - 2017 og antall studenter tatt opp ved Politihøgskolen i samme periode. For å sette studien i en større kontekst har vi også tatt med statistikk knyttet til utviklingen i kriminalitet de siste 18 årene og befolkningsutviklingen i Norge. I kapittel 3, som er metodekapitlet, gir vi en beskrivelse av hvordan studiet er gjennomført, samtidig som vi peker vi på styrker og svakheter ved studiet. Kapittel 4 er en forlengelse av metodekapitlet, der

vi beskriver kjennetegnene ved respondentene. Kapittel 5 og 6 gir en oppsummering av funn, som vi har gjort i kartleggingen av kandidater uteksaminert fra Politihøgskolen, avdeling Bodø. I kapittel 7 ser vi på utviklingsmuligheter for skolen, og i kapittel 8 gir vi en kort analyse av funn gjort i 5 og 6 sett opp mot spørsmålene vi ønsker å få svar på i studiet. I tillegg gir vi en kort konklusjon, og peker på områder som det kan være interessant å følge opp dette studiet med.

1.4 Om utdanningen

Politihøgskolen (PHS) er den sentrale utdanningsinstitusjonen for politi- og lensmannsetaten. Politihøgskolen er underlagt Politidirektoratet og har følgende hovedoppgaver: utdanning, forskning og formidling. Gjennom utdanning og forskning skal høgskolen bidra til at politiet kan utføre forebyggende, håndhevende og hjelpende virksomhet på en måte som ivaretar borgernes rettssikkerhet og trygghet og samfunnets interesser for øvrig (Politihøgskolen: Strategi 2017-2021).

Politihøgskolen har fire studiesteder, der ett av dem ligger i Bodø. De andre studiestedene ligger i Oslo, Kongsvinger og Stavern.



Politihøgskolen i Bodø.

Historikk

Etatsskolen i politiet ble etablert i Oslo i 1920 og ble i 1992 erstattet av en 3-årig høgskoleutdanning i samme by.

Under behandlingen av St.prp.nr. 1 (1995-1996) vedtok Stortinget at det skulle etableres en filial av Politihøgskolen i Nord-Norge med oppstart senest høsten 1997. En viktig årsak til dette var at enkelte politidistrikter i Nord-Norge hadde hatt vanskeligheter med å rekruttere og beholde politiutdannet personell. Følgende lokaliseringsalternativ ble valgt: Alta, Hammerfest, Tromsø, Harstad, Narvik og Bodø, der valget falt på Bodø.

I sin innstilling «Om lokalisering av en politihøgskoleavdeling i Nord-Norge» (1996) trakk Justiskomiteens fram nærheten til universitet og Hovedredningssentralen som fortrinn Bodø har. I

tillegg pekte komiteen på «*det sterke høyskolemiljøet, mulighetene for et bredt flerfaglig læringsmiljø og gode lokaliteter*». I innstillingen heter det også at: «*Komiteen finner grunn til å legge særlig vekt på at Bodø har flere profesjonsutdanninger og fag som er interessante i forhold til faglig samarbeid med Politihøgskolen*».

Avdelingen i Bodø ble etablert i 1997, mens avdelingene i Kongsvinger og Stavern ble etablert i henholdsvis 2009 og 2010.

I uttrykt vedlegg til Stortingsmelding nr. 18 (2016-2017): «Plan for lokalisering av statlige arbeidsplasser» blir Politihøgskolen omtalt. Her heter det at: *Justis- og beredskapsdepartementet setter i gang en utredning av å omlokalisere Politihøgskolens virksomhet i Oslo, i tråd med retningslinjene for lokalisering av statlige arbeidsplasser. Framtidig kapasitetsbehov ved Politihøgskolen som helhet er under vurdering, og må ses i sammenheng med spørsmålet om lokalisering. Nå er det om lag 670 studenter på bachelorutdanningen og 260 årsverk ved skolen i Oslo.*

Tilbudet ved studiestedene

I dag tilbyr avdelingen i Bodø en bachelorgrad med 288 studieplasser fordelt på første og tredje studieår. Avdelingen har til sammen 35 ansatte: 9 ansatte i administrasjonen og 26 fagansatte.

Avdelingen i Bodø ligger i nær tilknytning til Nord universitet. Universitetet leverer bibliotek tjenester til Politihøgskolen, avdeling Bodø.

Avdelingen i Stavern har også en bachelorgrad med tilsammen 332 studieplasser fordelt på første og tredje studieår. I tillegg tilbyr studiestedet operativ etter- og videreutdanning.

Avdelingen i Kongsvinger tilbyr første året av bachelorutdanningen og har 145 studieplasser. Også dette studiestedet tilbyr operativ etter- og videreutdanning.

Politihøgskolens hovedsete er lokalisert på Majorstuen i Oslo. Avdelingen i Oslo har til sammen 661 studieplasser på bachelor-nivå fordelt på første og tredje studieår. Hovedtyngden av det teoribaserte etter- og videreutdanningstilbudet gjennomføres i Oslo, i tillegg til master og forskningsvirksomheten. Politihøgskolens eget bibliotek ligger i Oslo (Politihøgskolen: 2016: 27).

I Oslo er også sentraladministrasjonen med stab, avdeling for strategi- og virksomhetsstyring og driftsavdelingen. Hovedvekten av fagansatte jobber ved dette studiestedet.

Bachelorgraden

Grunnutdanningen er en 3-årig profesjonsrettet utdanning, som gjennomføres ved Politihøgskolen og er akkreditert av NOKUT. Utdanningen skal gi både et bredt teoretisk og et praktisk grunnlag for arbeid i politiet. 1. og 3. året gjennomføres ved Politihøgskolen, mens 2. året er praksisår og gjennomføres ved et politi- eller lensmannskontor.

Formålet med studiet er å utdanne reflekterte og handlekraftige polititjenestemenn og -kvinner som kan utføre forebyggende, håndhevende og hjelpende virksomhet på en måte som ivaretar borgernes rettssikkerhet, trygghet, og samfunnets interesser for øvrig. Blant utdanningens kunnskapsmål er dette:

- Relevant kunnskap innen politifaglige, juridiske og samfunnsvitenskapelige emner

- Kunnskap om politiets kunnskapsgrunnlag, metoder og etikk
- Bred kunnskap om politiets operative arbeidsoppgaver, etterforskning og forebygging, og kjennskap til politiets forvaltningsmessige gjøremål
- Kjennskap til forsknings- og utviklingsarbeid innen fagområdet

Etter- og videreutdanning

Politihøgskolen har per i dag utviklet omkring 90 etter- og videreutdanninger, som er godkjent av høgskolestyret. Det meste er videreutdanninger med studiepoeng (Politihøgskolen 2016: 19).

Politihøgskolens etter- og videreutdanning er delt inn i fagområdene: ledelsesutdanninger, pedagogiske utdanninger, forebygging og mangfold, etterforskning og kriminalteknikk, politioperative utdanninger og sivile utdanninger.

Tabellen under viser utviklingen i oppnådde studiepoeng for politiansatte i perioden 2012-2016 innenfor etter- og videreutdanning:

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Etterforskning	2 855	6 615	7 030	10 310
Jurister og sivile	590	2 100	905	1 345
Kultur, konflikthåndtering og kriminalitetsforebyggende	1 760	1 150	780	2 870 ¹
Lederutdanninger	4 185	2 865	2 685	
Pedagogiske utdanninger	1 190	2 950	3 035	
Politioperative utdanninger ²	375	715	920	
Sum	10 995	16 395	15 355	17 315

Tabell 1-1 – Utviklingen i antall oppnådde studiepoeng, etter- og videreutdanning. Kilde: Politihøgskolen

Av tabellen ser vi at antall oppnådde studiepoeng har økt i denne perioden innenfor alle fagområdene, der vi har sammenlignbare tall. Høyest antall studiepoeng blir tatt innenfor etterforskning, som i 2014-2015 utgjorde 45,8% av samlet oppnådde studiepoeng innenfor etter- og videreutdanning.

Antallet søkere og antallet som tas opp til etter- og videreutdanning har økt gradvis de siste årene. I 2009-2010 ble 55 % av de som søkte etter- og videreutdanning tildelt studieplass, mens tilsvarende andel for 2015-2016 var 26 % (Politihøgskolen 2016: 22).

Masterstudier

Politihøgskolen tilbyr Master i politivitenskap og erfaringsbasert master i etterforskning. I tillegg samarbeider Politihøgskolen med NTNU Gjøvik om en erfaringsbasert master i digital forensics and cybercrime investigation. Et samarbeid mellom Politihøgskolene i Sverige, Norge og Danmark om en nordisk master i politiledelse er også under utvikling (ibid). I motsetning til bachelorgraden må Politihøgskolen søke NOKUT om akkreditering av masterstudier.

Forskning

Justis og beredskapsdepartementet har utarbeidet sin første FoU-strategi for justis- og

¹ Seksjon for ledelse, pedagogikk, forebygging og mangfold er ny av rapporteringsåret. Det fins dermed ikke helt sammenlignbare tall fra tidligere år, fordi man da rapporterte innenfor faggrupper.

² Tallene for antall søkere og antall som uteksamineres fra studienes innsattpersonell 1 og 2 er unntatt offentlighet og inngår ikke i tabellen.

beredskapssektoren. Her kommer det fram at det er et mål å øke både bevilgninger og forskningsinnsats innenfor denne sektorens ansvarsområde. Forskning om endringer i kriminalitetsbildet gir et viktig kunnskapsgrunnlag for prioritering i justis- og beredskapssektoren. Kunnskap om årsaker og forklaringsfaktorer til kriminaliteten er viktig for effektivt forebyggende arbeid (Politihøgskolen 2016: 26).

Fleksible læringsformer

Politihøgskolen har som mål å ta i bruk mer fleksible læringsformer, både på bachelor- og etter- og videreutdanningsnivå. Flere etter- og videreutdanninger er digitaliserte, hvor hele eller deler av utdanningen er nettbasert.

Politihøgskolen har opprettet en digital enhet som blant annet skal jobbe med å øke bruken av teknologi i undervisningen (Ibid).

2 Statistikker

I dette kapitlet tar vi for oss en rekke statistikker som er relevant for studien, herunder utviklingen i ledige stillinger i politiet og utviklingen i antall kandidater som er tatt opp ved Politihøgskolen. Disse forholdene har betydning for hvor kandidatene får jobb etter endt studie og hvordan konkurransen er på arbeidsmarkedet. Kapitlet gir også en oversikt over antall politiårsverk fordelt på politidistrikt.

Antall politiårsverk har sammenheng med befolkningsutvikling og utvikling i kriminalitet. Statistikk for disse områdene er derfor også tatt med i dette kapitlet.

2.1 Sysselsetting i politiet

Her gir vi en oversikt over antall sysselsatte politibetjenter og utviklingen i utvalgte områder av landet.

2.1.1 Oversikt og utvikling

Tabellen under gir en oversikt over antall sysselsatte politibetjenter i Nordland, Troms, Finnmark og Oslo for perioden 2008-2016. Disse tallene ses i sammenheng med antall sysselsatte for hele Nord-Norge og for resten av Norge.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
p10 Nordland	389	389	398	411	401	409	424	431	433
p11 Troms	189	183	184	191	186	189	193	199	212
p12 Finnmark	186	177	170	174	182	194	212	212	235
Nord-Norge	764	749	752	776	769	792	829	842	880
p01 Oslo	1 750	1 770	1 747	1 743	1 799	1 844	1 894	1 975	2 008
Resten av Norge	4 876	4 836	4 856	4 828	4 861	5 136	5 333	5 502	5 575

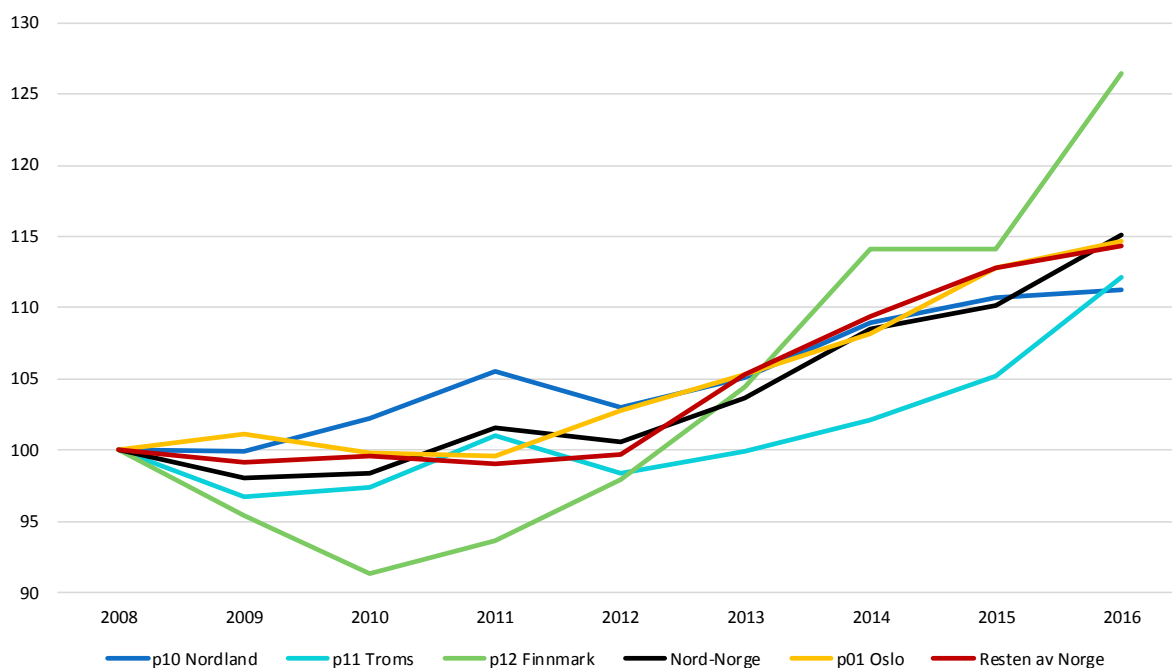
Tabell 2-1 - Antall sysselsatte politibetjenter. Kilde: Politidirektoratet

Av tabell 2-1 ser vi at Oslo hadde 2 008 sysselsatte politibetjenter i 2016, mens antall sysselsatte politibetjenter i Nordland, Troms og Finnmark var henholdsvis 433, 212 og 235. De øvrige politidistriktene sysselsatte 5 575 politibetjenter. Andelen politibetjenter som jobbet i Oslo i 2016 var dermed på 23,7 %, mens andelen som jobbet i Nord-Norge var 10,4 %.

I figur 2-1 ser vi utviklingen i antall årsverk for politibetjenter i Nordland³, Troms, Finnmark og Oslo for perioden 2008-2016. Utviklingen i disse fylkene ses i sammenheng med utviklingen for Nord-Norge som helhet og for resten av Norge⁴. Utviklingen i antall er vist som en indeks.

3 I statistikken er alle ansatte i tidligere Midtre Hålogaland politidistrikt tildelt Nordland. Dette er i tråd med måten Politidirektoratet har gjort det i sin rapport: "Ressursanalyse 2016 - Utgifter og bemanning i politi- og lensmannsetaten".

4 I tillegg kommer ansatte i særorgan som Kripos, Økokrim, utrykningspolitiet, Politiets utlendingsenhet, Politidirektoratet og Politihøgskolen



Figur 2-1 - Indeks som viser utviklingen i antall årsverk for politibetjenter i politidistriktene. Indeks hvor 2008 = 100

Som vi ser av figur 2-1 er det særlig Finnmark som skiller seg ut med hensyn til utviklingen i antall årsverk. Fylket hadde en nedgang i 2009 og 2010, og de fire første årene var nivået lavere enn i 2008. Utviklingen har vært økende siden 2010, med unntak av 2015. I 2016 hadde Finnmark 26,5 % flere årsverk enn nivået i 2008. Også de øvrige fylkene og regionene har flere sysselsatte polititjenestemenn i 2016 sammenlignet med 2008. Av disse har Nordland hatt minst økning på 11,2 %, mens Oslo har hatt størst økning med 14,7 %. Troms har hatt en økning på 12,1 %.

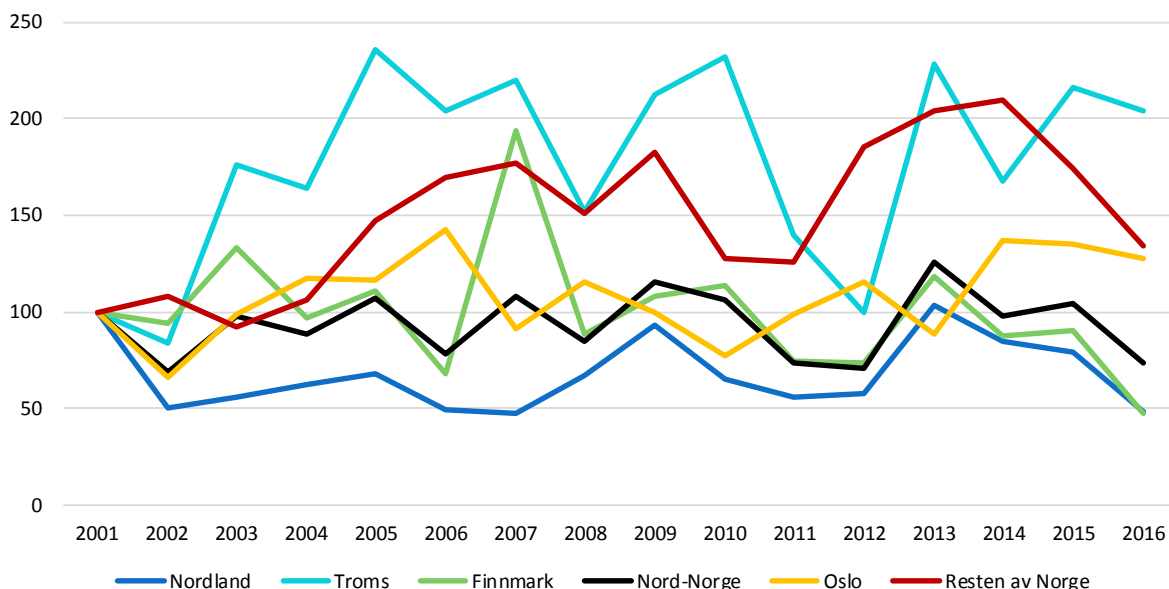
2.2 Ledige stillinger

I dette delkapitlet ser vi på utviklingen i antall ledige stillinger i politiet meldt til NAV gjennom året for utvalgte områder av landet. I tillegg ser vi på utviklingen av ledige stillinger i Nord-Norge i sammenheng med antall uteksaminerte kandidater per år fra Politihøgskolen, avdeling Bodø. Også dette er ledige stillinger i politiet, som er meldt til NAV.

2.2.1 Utvikling i ledige stillinger

I indeksen i figur 2-2 ser vi utviklingen i ledige stillinger i politiet meldt til NAV gjennom året i Nordland, Troms og Finnmark politidistrikt, samt Nord-Norge og resten av Norge for perioden 2001 - 2016. Utviklingen er vist som en indeks.

I ledige stillinger i politiet inngår disse stillingskategoriene: lensmann, lensmannsbetjent, politibetjent, politiinspektør, politioverbetjent, polititjenestemann og – kvinne.



Figur 2-2 - Indeksen viser utviklingen i ledige stillinger i politiet for perioden 2001-2016, som er meldt til NAV. Indeks hvor 2001 = 100. Kilde: NAV

Av figur 2-2 ser vi at antall ledige stillinger i Nordland i nesten alle år har vært på et lavere nivå enn 2001. Unntaket er 2013, der antall ledige stillinger var marginalt høyere enn 2001. Troms derimot, har hatt flere antall ledige stillinger gjennom alle årene siden 2001, bortsett fra 2002. Ledige stillinger i Finnmark har vekslet mellom å være på et høyere og lavere nivå enn 2001. Høyest antall ledige stillinger hadde Nordland politidistrikt i 2001 og 2013 med henholdsvis 87 og 90 ledige stillinger. Ellers ser vi at ledige stillinger i Oslo har vært på et mer eller mindre jevnt nivå, noe som sannsynligvis har sammenheng med at det er flere stillinger der.

Antall ledige stillinger i de tre nordligste politidistriktene har vekslet mellom å være lavere og høyere enn nivået i 2001, som er starten for datagrunnlaget i rapporten. Det var totalt 160 ledige stillinger i Nord-Norge i 2001. Siden den gang har gjennomsnittet vært noe lavere; 149 ledige stillinger. Utviklingen i antall ledige stillinger for resten av Norge har derimot stort sett vært på et høyere nivå enn i 2001, hvor det var 877 ledige stillinger i løpet av året. Gjennomsnittet har siden da vært på 1 186 ledige stillinger i året. Kun i 2002 og 2003 har antall ledige stillinger vært lavere.

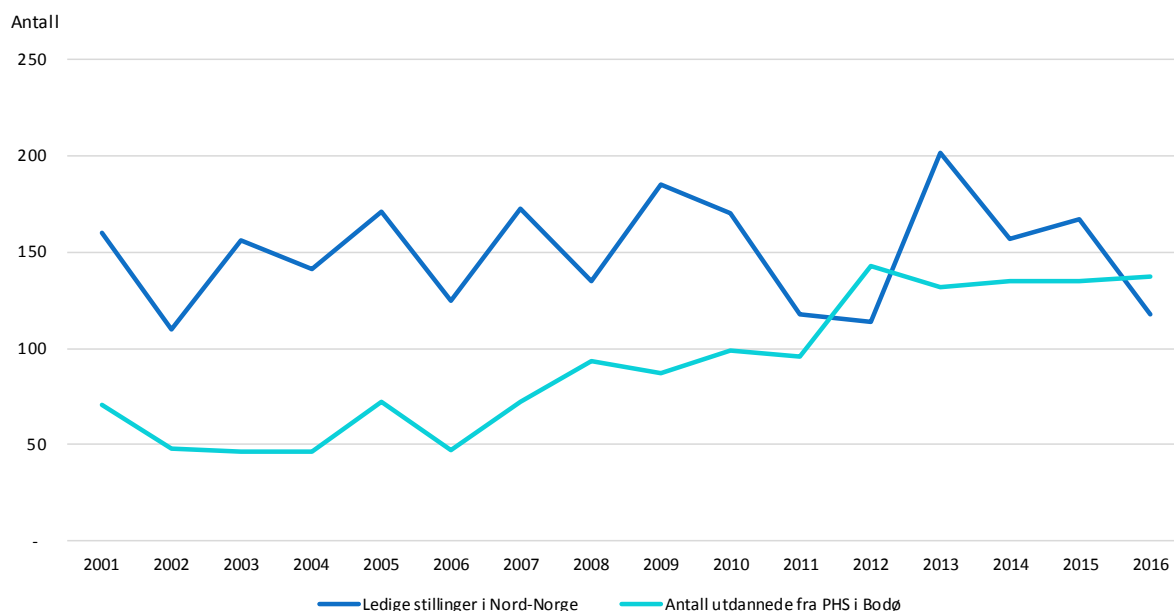
Ser vi på antall ledige stillinger for resten av Norge er det spesielt Oslo som skiller seg ut. Her har antall ledige stillinger variert fra 231 i 2002, som var året da antall ledige stillinger var lavest til 496 i 2006, som var året med høyest antall ledige stillinger. I snitt har Oslo hatt 377 ledige stillinger per år i denne perioden.

2.2.2 Ledige stillinger og antall nyutdannede ved Politihøgskolen, avdeling Bodø

Her tar vi for oss utviklingen av ledige stillinger i politiet meldt til NAV i perioden 2001 - 2016, som vi også ser i sammenheng med antall uteksaminerte kandidater per år fra Politihøgskolen, avdeling Bodø. Med unntak av første og siste års kull fra skolen, dekker dette hele perioden kandidater har vært uteksaminert fra Politihøgskolen, avdeling Bodø.

Ledige stillinger i politiet favner også her stillingskategoriene nevnt i kap. 2.2.1. Stillingene omfatter dermed både spesialister og lederstillinger, som nyutdannede kandidater fra Politihøgskolen, ofte ikke er kvalifisert til.

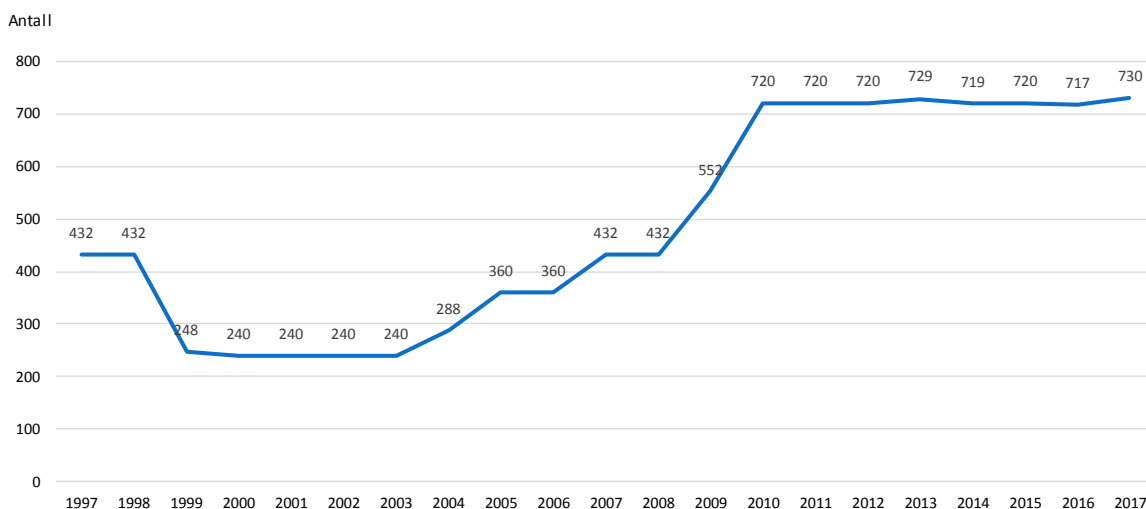
Etter årtusenskiftet var det de første ti årene utdannet færre personer fra Politihøgskolen, avdeling Bodø enn antall ledige stillinger i Nordland, Troms og Finnmark politidistrikt i samme periode. Etter dette har forskjellene vært noe mindre, hovedsakelig som følge av et høyere antall personer er uteksaminert fra skolen. Dette ser vi i figuren figur 2-3 under.



Figur 2-3 – Antall utdannede ved PHS i Bodø sammenlignet med antall ledige stillinger i politiet i Nord-Norge.

2.3 Utdanning

I figuren ser vi utviklingen i antall politistudenter som har blitt tatt opp ved de fire studiestedene i Norge i perioden 1997 - 2017.

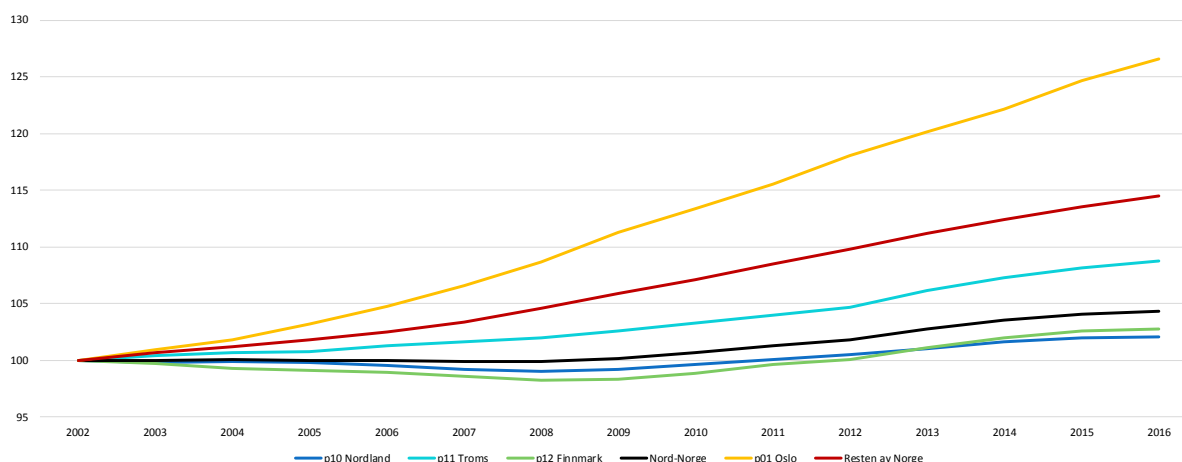


Figur 2-4 - Søkere tatt opp til bachelor politiutdanning i Norge. Kilde: Politihøgskolen

Av figuren ser vi at Politihøgskolen tok opp 432 studenter i 1997 og 730 studenter i 2017, noe som er en økning på 69 %. Her er det likevel viktig å være klar over at Politihøgskolen ble en del av Samordna opptak i 2009, noe som førte til at søknadsprosessen ble omgjort. Søkertall fra og med 2009 kan derfor ikke direkte sammenlignes med tidligere år. Det er også viktig å være klar over at hvert kull har et visst frafall. For Politihøgskolen har frafallsprosenten ligget på omkring 3-5 % (Politihøgskolen 2016: 19). Tallene her er derfor ikke ensbetydende med antall uteksaminerte kandidater for hvert kull.

2.4 Befolkningsutvikling

Figur 2-5 viser befolkningsutviklingen i Nordland, Troms og Finnmark og Oslo for perioden 2002 - 2016. Utviklingen i disse fylkene ses i sammenheng med utviklingen i hele Nord-Norge og i resten av Norge. Figuren vises som en indeks hvor 2002 = 100.



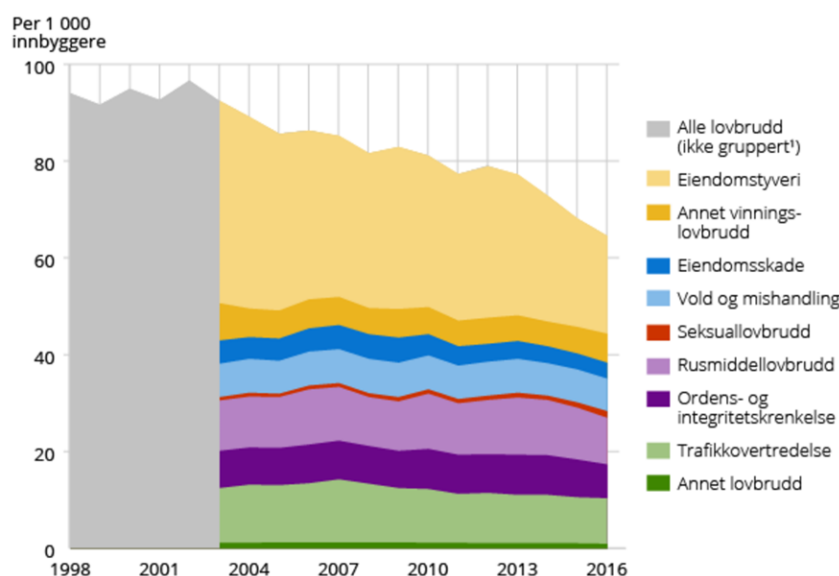
Figur 2-5 - Befolkningsutvikling etter politidistrikt. Indeks hvor 2002 = 100

Av figuren ser vi at Oslo har hatt en relativt sterk befolkningsvekst i denne perioden, nærmere bestemt på 26,6 %. Befolkningsveksten i «resten av Norge» var på 14 %, mens den i Nord-Norge var på 4,4 %. Blant de tre nordligste fylkene var befolkningsveksten i Troms størst, og da på 8,7 %.

I Nordland og Finnmark har befolkningsnivået i flere år ligget under nivået i 2002. For Finnmark gjaldt det fram til 2012, mens det for Nordland gjaldt fram til 2011. I denne sammenhengen er det viktig å være klar over at det er store variasjoner innad i fylkene.

2.5 Lovbrudd

I figuren under ser vi utviklingen i anmeldte lovbrudd i Norge, som de siste årene har gått ned.

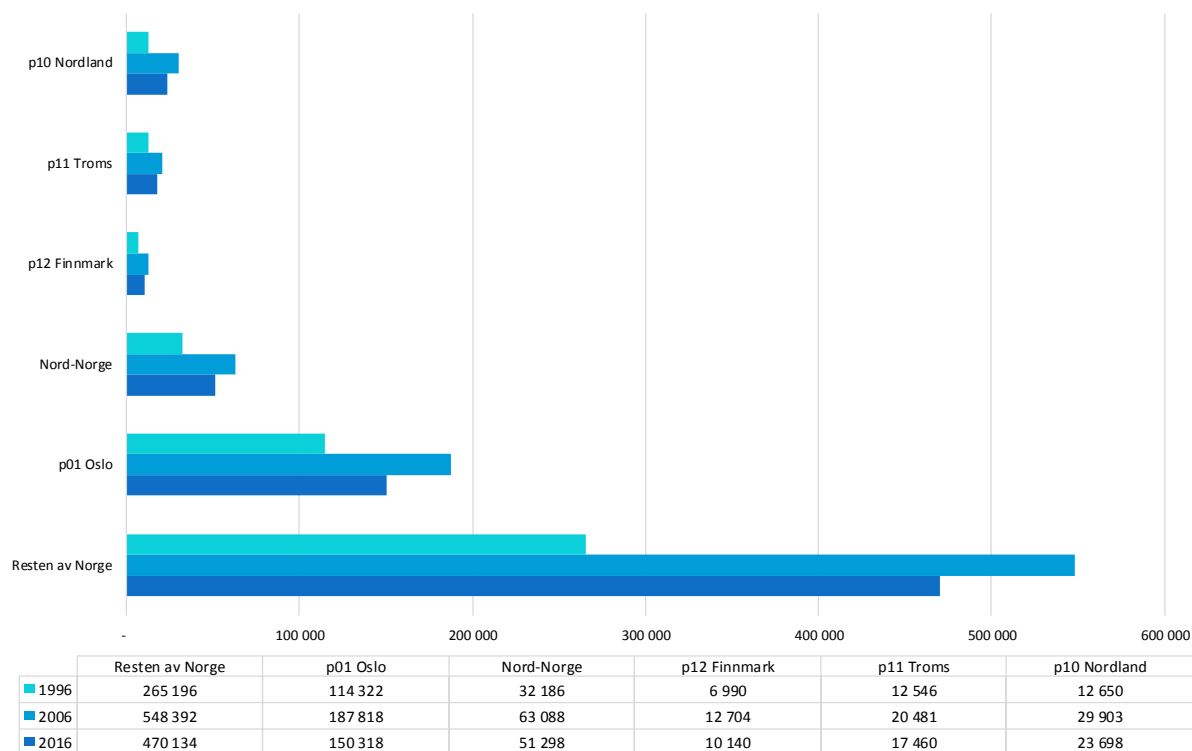


Figur 2-6 - Utvikling i lovbrudd. Kilde: SSB

I 2016 ble det anmeldt 336 500 lovbrudd. Dette er hele 9,6 % lavere enn to år tidligere. Dersom det justeres for befolkningsveksten har ikke kriminalitetstallet vært lavere de siste 24 årene, som er så langt tilbake Statistisk Sentralbyrå har ført denne typen statistikk. Den største nedgangen i kriminalitet har vært i kategorien eiendomstyveri. Kriminaliteten i denne kategorien er halvert siden 2003. Over 90 % av anmeldte eiendomstyverier hadde gjerningssted i Norge, og av disse skjedde omtrent en fjerdedel i Oslo. Justert for befolkningssammensetningen er Oslo fortsatt det fylket med klart flest anmeldte eiendomstyverier, med 39,5 per 1 000 innbygger etterfulgt av Vest-Agder med 23,6. Voldsnivået er noe redusert de siste årene. Som alle tidligere år hadde Oslo og Finnmark det høyeste nivået av vold og mishandling sett i forhold til innbyggertall. Omfanget av denne typen lovbrudd reduseres ellers i takt med befolkningen i kommunene og graden av sentralitet, målt per 1 000 innbygger. Ellers har det også vært en stor nedgang i anmeldte narkotikalovbrudd. Denne nedgangen har stått for over en tredjedel av samlet nedgang i totalt antall anmeldte lovbrudd fra 2015 til 2016.

Anmeldte lovbrudd etter politidistrikt

Figuren 2-7 viser anmeldte lovbrudd etter de nye politidistriktene som ble gjeldende fra 2016.



Figur 2-7 - Anmeldte lovbrudd etter politidistrikt

Ut fra figur 2-7 ser vi at for samtlige 12 politidistrikt er antall anmeldte lovbrudd høyest i 2006 og lavest i 1996. Antall anmeldte lovbrudd er i dag på et lavere nivå enn for ti år siden, men ikke nede på nivået for 1996. For alle tre årstall som statistikken viser er det Oslo politidistrikt som har registrert høyest antall anmeldte lovbrudd.

Politidistriktene Sør-Øst og Oslo har hatt en betydelig reduksjon i antall anmeldte registrerte lovbrudd fra 2006 til 2016 på henholdsvis 26 % og 20 %. I motsatt ende har vi politidistriktet Sør-Vest, der nedgangen i samme periode bare har vært på 2 %.

3 Metode

Denne delen av rapporten beskriver den metodiske tilnærmingen til denne studien. Studien er som tidligere nevnt todelt, der vi den første delen har kartlagt karriereveien til kandidater utdannet fra Politihøgskolen, avdeling Bodø og i den andre delen har sett nærmere på muligheter for å utvikle Politihøgskolen, avdeling Bodø – både på bachelor- og etter- og videreutdanningsnivå.

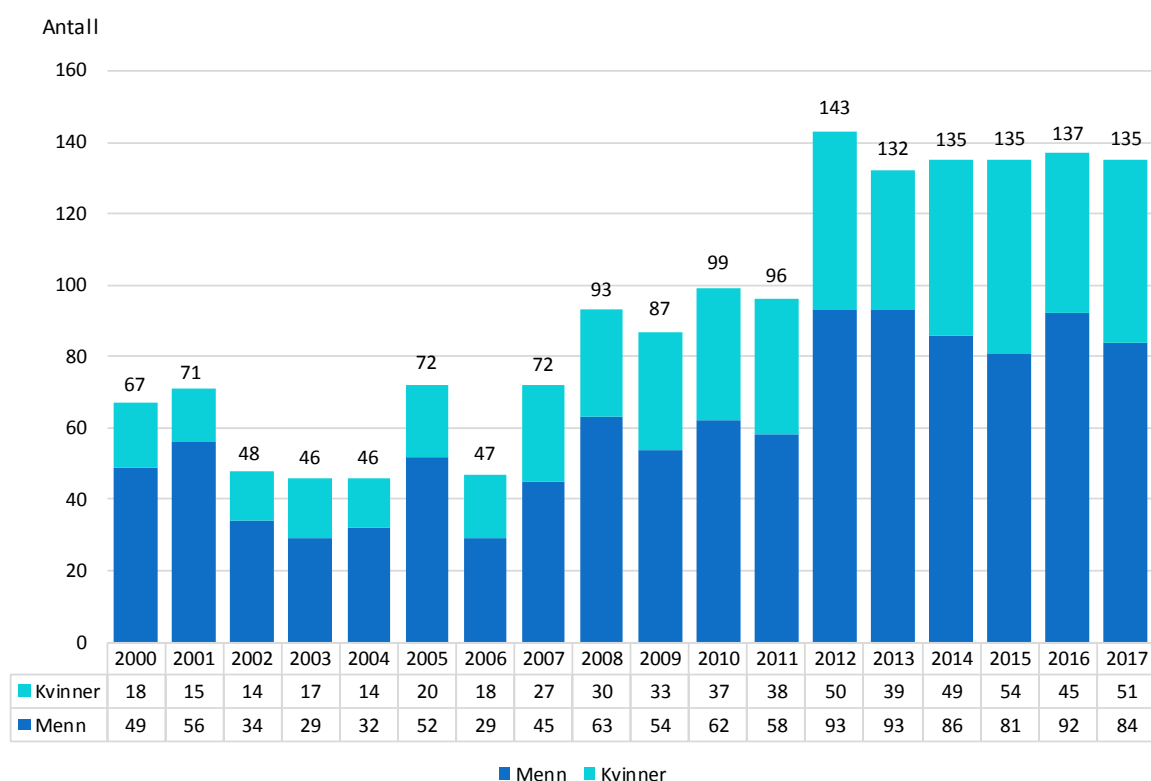
I den første delen av studien har vi valgt å bruke kvantitativ metode, mens en kvalitativ tilnærming ligger til grunn for del 2 i studien. De to delene av studien vil bli behandlet hver for seg i denne metodedelen.

3.1 Kartlegging av karriereveien til kandidater ved Politihøgskolen, avdeling Bodø

Her definerer vi populasjon, utvalg og datainnsamling for kartleggingsarbeidet.

3.1.1 Populasjon

Figur 3-1 gir en oversikt over populasjonen for kartleggingen, nemlig antall utdannede kandidater fra Politihøgskolen, avdeling Bodø for perioden 1997 - 2017, fordelt på kjønn. Data om populasjonen er hentet fra Politihøgskolen, avdeling Bodø.



Figur 3-1 - Utdannede fra Politihøgskolen i Bodø, etter eksaminasjonsår

Totalt er 1 661 personer uteksaminert fra Politihøgskolen, avdeling Bodø. Av disse var 1 092 menn, mens 569 var kvinner.

Antall uteksaminerte kandidater har variert fra år til år. Kullene som begynte i 2000 og 2001 var de minste, med 46 utdannede kandidater per år, mens kullene som begynte i 2009 og senere har hatt flest utdannede kandidater. I disse kullene varierte antallet fra 132 kandidater i kullet som begynte i

2010 til 143 kandidater i kullet som begynte i 2009, som også var året med flest utdannede kandidater fra Politihøgskolen, avdeling Bodø.

3.1.2 Utvalg, datainnsamlingsmetode og gjennomføring av datainnsamling

For å kartlegge kandidatenes karriereveier etter fullført politiutdanning ved Politihøgskolen, avdeling Bodø er det gjennomført en web-basert spørreundersøkelse (Questback). E-posten, som ble sendt kandidatene, inneholdt informasjon om formålet med kartleggingen og hvem som var oppdragsgiver og prosjektleder for den, i tillegg til link til spørreskjemaet. Etter svarfristens utløp ble det sendt ut tre påminnelser til respondentene.

I undersøkelsen har respondentene fått spørsmål knyttet til disse temaene:

- Bakgrunn. Bl.a. arbeidssted i dag, stilling i politiet, år for uteksaminering fra Politihøgskolen og oppvekstkommune
- Ulike faktorerers betydning for valg av utdanningssted og praksissted, og hvilken faktor som har vært aller viktigst
- Hvilket fylke de hadde sitt arbeidssted etter henholdsvis 2, 5, 10 og 14 år, hvilken betydning ulike faktorer har hatt for valg av arbeidssted og hvilken faktor som har hatt størst betydning
- Hvorvidt valg av Bodø som utdanningssted har påvirket valg av arbeidssted og øvrige karriereveier

I faktorene som har vært viktig for valg av arbeidssted har vi valgt å bruke elementer, som har vist seg å være viktige for bolyst. I rapporten har vi sett nærmere på disse elementene:

- Karrieremuligheter
- Muligheter for etter- og videreutdanning (EVU)
- Faglig nettverk/fagmiljø
- Erfaring og kjennskap til arbeidssted som følge av praksisår
- Fikk jobbtilbud her
- Hensynet til partners jobb/studier
- Hensynet til egne barn
- Sosialt nettverk (venner og familie)
- Natur- og fritidsinteresser
- Følelse av tilhørighet til landsdelen

De samme elementene er også brukt i spørsmålene knyttet til faktorer som har påvirket valg av utdannings- og praksissted. I faktorer for valg av utdanningssted har vi også tatt med:

- Studentmiljø
- Ønsket om å studere i Bodø, der politiutdanningen var det foretrukne valg

Fordi ett av spørsmålene i undersøkelsen viste seg å være unøyaktig, valgte vi i etterkant av surveyen å sende ut en ny e-post med oppfølgingsspørsmål til kandidatene som hadde svart på undersøkelsen. Dette gjaldt spørsmål om valg av Bodø som utdanningssted hadde påvirket kandidatenes senere valg av arbeidssted/karriereveier.

Også disse spørsmålene var laget i Questback, og respondentene mottok en link til spørreskjemaet med 2-4 spørsmål. Det ble ikke sendt ut påminnelse til oppfølgingsspørsmålene.

Kvantitativ analyse

Dette er i all hovedsak en kvantitativ analyse, der spørsmålene som stilles har faste svaralternativ. For å få mer detaljert informasjon om enkelte områder har vi på noen av spørsmålene oppfordret respondentene til å utdype svarene sine. Her har vi lagt til rette for åpne svar. Disse kvalitative undersøkelsesspørsmålene er knyttet til:

- Andre faktorer som har påvirket valg av utdanningssted
- Respondentene som svarer at de ikke ville ha tatt politiutdanning dersom den ikke var tilgjengelig i Bodø
- Respondentene som mener at Bodø som utdanningssted har påvirket deres karrierevei i politiet

Vi har også bedt respondentene, som ikke jobber i politiet i dag, om å oppgi årsaken til det. Heller ikke dette spørsmålet har et fast svaralternativ.

Bruk av sekundærdata

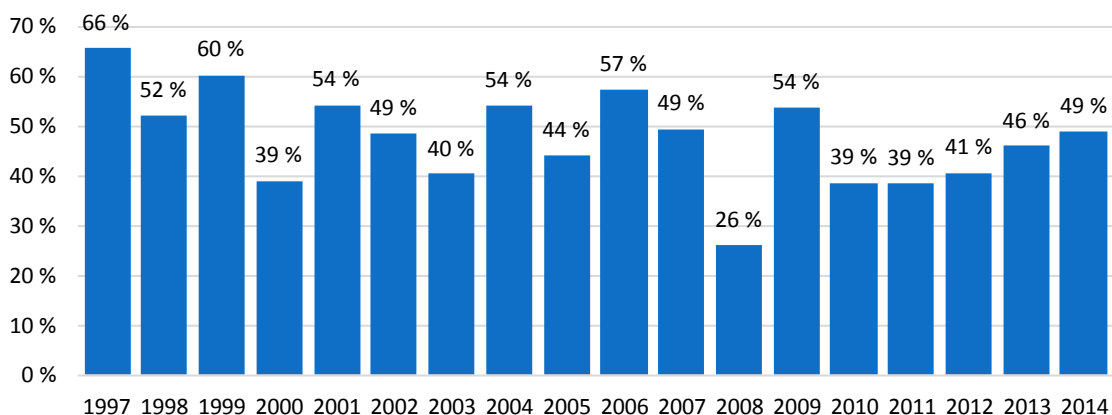
I tillegg til datainnsamlingen vi har gjort gjennom spørreundersøkelse og dybdeintervju, har vi hentet inn sekundærdata gjennom statistikker fra Statistisk Sentralbyrå sine hjemmesider, Politihøgskolen og NAV, i tillegg til øvrige relevante sekundærdata.

3.2 Beskrivelse av respondentene

Av de 1 480 personene som mottok spørreundersøkelsen har 775 svart på den. Det tilsvarer en svarprosent på 52,4. På oppfølgingsspørsmålene, som kun ble sendt til de som hadde svart på undersøkelsen, var det 437 personer som svarte. Det tilsvarer 56 % av de som har svart på surveyen og 29,5 % av den totale populasjonen.

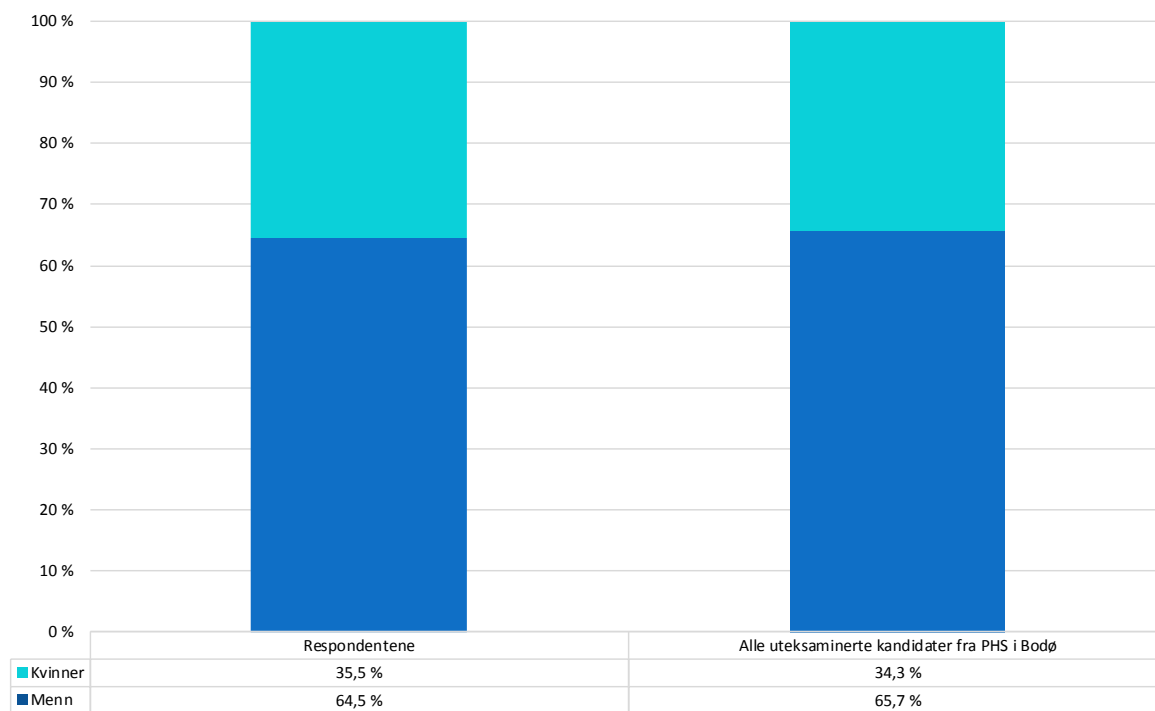
Under følger en sammenligning av karakteristika ved respondentene med karakteristika i populasjonen som helhet.

Figur 3-2 gir en oversikt over antall respondenter sett i forhold til antall uteksaminerte kandidater per kull, fordelt på kjønn.



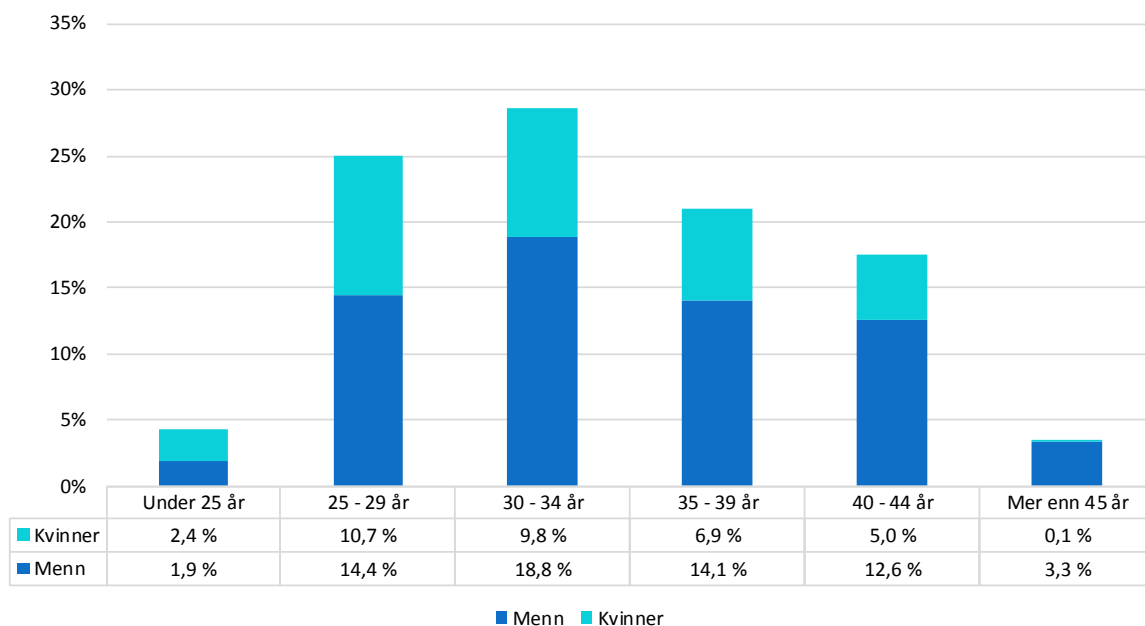
Figur 3-2 - Andel av alle uteksaminerte fra Politihøgskolen, avdeling Bodø som er med i datagrunnlaget, per kull (etter oppstartsår)

Høyest svarprosent finner vi i to av de eldste kullene, nemlig kullene som startet i 1997 og 1999, som hadde en svarprosent på henholdsvis 65,7 og 60,4. Også kullet, som startet i 2006, hadde en høy svarprosent på 57,5. Lavest svarprosent finner vi for kullene 2008 (26 %), 2010 (38,5 %), 2011 (38,5 %) og 2012 (40,7 %). Tre av de sistnevnte kullene er som nevnt også blant kullene med flest uteksaminerte kandidater. I figuren under ser vi andelen kvinner og menn, som har svart på undersøkelsen, sammenlignet med kjønnsfordelingen for samtlige kandidater uteksaminert fra Politihøgskolen, avdeling Bodø.



Figur 3-3 – Kjønnsfordeling

Som vi ser av figur 3-3 er andelen kvinner og menn som har svart på undersøkelsen tilnærmelsesvis lik den faktiske kjønnsfordelingen blant de som er utdannet ved Politihøgskolen, avdeling Bodø.



Figur 3-4 - Aldersfordeling blant respondentene

I figur 3-4 over ser vi aldersfordelingen blant respondentene, der de også er fordelt på kjønn. Majoriteten av respondentene befinner seg i aldersgruppen 25-45 år, og da så mange som 95,6 %. Av respondentene er 25,1 % som er i alderen 25-29 år og 28,6 % som er mellom 30-34 år. Over halvparten av respondentene (53,6 %) er dermed i alderen 25-34 år.

3.3 Undersøkelsens validitet og reliabilitet

I dette delkapitlet vil vi kommentere rapportens sterke og svake sider med hensyn til pålitelighet (reliabilitet) og gyldighet (validitet).

Representativitet (ekstern validitet)

Ekstern validitet er betegnelsen for i hvilken grad utvalget er representativt for populasjonen. Som vi har sett over er kjønnsfordelingen mellom respondentene og populasjonen svært lik. Blant respondentene er det 1,2 % flere kvinner enn i populasjonen. Det motsatte er tilfellet for menn. Ser vi på svarprosenten for de ulike kullene, varierer den fra 26,4 (2011) til 65,7 (2000), og der de siste kullene ved skolen er blant kullene med lavest svarprosent (2014 (38,5 %), 2013 (38,5 %) og 2015 (40,7 %)). Lav svarprosent i disse kullene kan ha påvirket datagrunnlaget til en viss grad. Her er det likevel viktig å være klar over at svarprosenten også for disse kullene er langt høyere enn det som er vanlig i denne type undersøkelser, der 32 % ofte regnes som en god svarprosent. Den høye svarprosenten mener vi gir mulighet for å generalisere ut fra undersøkelsen.

Mangel på e-postadresser

Samtidig er det viktig å være oppmerksom på at vi mangler e-postadresser til 108 av totalt 844 kandidater som begynte studiet ved Politihøgskolen, avdeling Bodø i perioden 2000 - 2008, noe som tilsvarer 12,8 % av de uteksaminerte kandidatene i denne perioden. Tabell 3-1 viser antall manglende e-postadresser per kull (fordelt på kjønn), sammenlignet med antall uteksaminerte kandidater.

Kull	Kvinner	Menn	Totalt	Totalt uteksaminerte fra PHS, avd. Bodø
1997	1	10	11	67
1998	3	14	17	71
1999	2	7	9	48
2000	3	4	7	46
2001	3	7	10	46
2002	5	11	16	72
2003	6	4	10	47
2004	6	2	8	72
2005	3	7	10	93
2006	2	5	7	87
2007	2	5	7	99
2008	2	4	6	96
Totalt	38	80	118	844

Tabell 3-1 - Manglende e-postadresser sammenlignet med alle uteksaminerte fra Politihøgskolen, avdeling Bodø

Dette er personer som ikke jobber i politiet i dag, og som vi ikke har funnet private e-postadresser til. At disse personene ikke har politiet som arbeidsgiver i dag og er utdannet i den gitte tidsperioden, kan ha bidratt til at de ville ha svart på en annen måte enn de øvrige respondentene i utvalget. Dette er i så fall noe som kan ha bidratt til en skjevhet i utvalget og vil også kunne ha påvirket datagrunnlaget. Utover dette viste 63 av e-postadressene seg å være feil, noe som betyr at disse heller ikke fikk spørreundersøkelsen. Til sammen manglet vi e-postadresser til 171 av 1 661 kandidater, noe som utgjør 10,3 % av populasjonen. At vi manglet disse e-postadressene er en svakhet ved undersøkelsen, som kan ha påvirket funnene i rapporten.

Utfordring: Populasjon og alder

Som vi har sett er over 90 % av respondentene i alderen 25-45 år og over halvparten er å finne i aldersgruppen 25-34 år. Utfordringen her ligger i at vi ikke kjenner til alderen til samtlige uteksaminerte kandidater fra Politihøgskolen, avdeling Bodø.

Det vi likevel vet er at det første kullet startet utdanningen sin for 20 år siden. I snitt er politistudentene 22 år når de starter utdanningen sin ved Politihøgskolen, avdeling Bodø, noe som skulle tilsi at gjennomsnittsstudenten for dette kullet skulle være 42 år i dag. Gjennomsnittsstudenten fra kullene etter dette vil således være yngre enn dette.

At hovedvekten av respondenter faller i aldersgruppen 25-45 år stemmer godt med dette, gitt at vi også vet at noen av respondentene er under og over aldersgjennomsnittet når de starter ved studiet. Det at vi likevel ikke vet eksakt alder på alle medlemmene i populasjonen er likevel en svakhet i rapporten.

Utfordring: Kvalitetssikring av data

I kartleggingen har vi brukt elektroniske spørreskjema for å innhente data fra de uteksaminerte kandidatene fra Politihøgskolen, avdeling Bodø. Dette reduserer muligheten for å gjøre feil i forbindelse med registrering av data. En mulig feilkilde er at respondentene krysser av for galt alternativ. Slike feil er vanskelig å avdekke, men spørreskjemaet var utformet på en slik måte at det var umulig å krysse av to svaralternativ der respondenten skulle velge ett alternativ. I spørreskjemaet

gjaldt dette i hovedsak spørsmål der svaralternativet var «ja» eller «nei» og spørsmål knyttet til hvilken faktor som var aller viktigst for valg av utdannings- og arbeidssted.

På noen av spørsmålene er det også gitt muligheten for åpne svar. I de tilfellene der svarene er ufullstendige eller uklare kan det i sin tur åpne opp for tolkningsmuligheter for den som skal systematisere og analysere dataene. Dette er viktig å være oppmerksom på i behandlingen av data.

Utfordring: Effekt

Formålet med studiet er å avdekke om Politihøgskolen, avdeling Bodø har bidratt til å sikre nødvendig dekning av polititjenestefolk i Nord-Norge. Dette fordrer at vi vet hvordan situasjonen hadde vært dersom avdelingen i Bodø ikke hadde eksistert, noe vi ikke kjenner til. Det er derfor vanskelig å fastslå sikkert hvor stor effekt skolen har hatt på politidekningen i den nordlige landsdelen.

3.4 Utvikling av utdanningstilbudet ved Politihøgskolen, avdeling Bodø

I del 2 av studiet har vi gjennomført intervju med utvalgte personer innenfor politiet og Politihøgskolen, Nord Universitet og Hovedredningssentralen Nord-Norge.

Informantene i politiet og ved Politihøgskolen er valgt på bakgrunn av sine stillinger. Stilling har også vært sentralt for valget av de øvrige informantene, men her har vi også lagt vekt på informantenes kjennskap til politiets og/eller Politihøgskolens arbeid og deres respektive virksomheters naturlige krysspunkt til politiet og/eller Politihøgskolens arbeid.

Formålet med disse intervjuene har vært å se nærmere på muligheten for å utvikle utdanningstilbudet ved Politihøgskolen, avdeling Bodø, først og fremst på etter- og videreutdanningsnivå men også på bachelornivå. Til sammen er 10 personer intervjuet.

At intervjuene retter seg mot to målgrupper: i) ansatte i politietaten og ii) ansatte i beredskapsstillinger og utdanningssektoren utenom politietaten har gjort at vi har utformet to ulike intervjuguider til disse. Mens muligheten for et samarbeid med Politihøgskolen i Bodø er tema for intervjuet med ansatte ved Nord Universitet og Hovedredningssentralen, er også behovet for etter- og videreutdanning i politiet et tema i intervjuet med ansatte i politietaten.

Med unntak av ett intervju er alle intervjuene gjennomført per telefon. For alle spørsmålene i spørreskjemaene er det lagt til rette for åpne svar.

Utfordring: Representativitet

Til disse intervjuene har vi valgt ut 10 informanter. Spørsmålet er om vi ville ha fått samme svar dersom vi hadde intervjuet andre ansatte i politietaten, Nord universitet og ved søk- og redningstjenesten.

Her er det viktig å være oppmerksom på at målet med intervjuene ikke har vært å generalisere svarene til å gjelde alle ansatte ved disse virksomhetene. Derimot har målet vært å innhente informasjon fra personer, som i kraft av sine posisjoner kjenner til politiet og/ellers Politihøgskolens arbeid. På den måten vil vi også få interessante innspill og synspunkt knyttet til utviklingsmuligheter for Politihøgskolen, avdeling Bodø.

Utfordring: Kvalitetssikring av data

For hvert enkelt intervju er det skrevet et referat, som informantene har fått anledning til å lese gjennom og kommentere. I all hovedsak har det vært mindre korrigeringer informantene har ønsket å

få utført. Dette er med på å kvalitetssikre innholdet i rapporten. Samtidig er det slik at åpne svar er vanskeligere å systematisere og gir tolkningsmuligheter. Dette er viktig å være oppmerksom på i behandlingen av data.

3.5 Begrep

Oppvekststed og kommunestørrelse

I spørreskjemaet har vi definert oppvekststed, som fylket respondenten bodde i da vedkommende var 16 år.

De uteksaminerte kandidatene fra Politihøgskolen, avdeling Bodø kommer fra mange forskjellige deler av landet, både by og bygd. Vi ønsker å undersøke om de uteksaminerte politistudentene har en netto flytting fra bygd til by når de begynner å jobbe, eller motsatt. Statistisk Sentralbyrå skiller mellom bosted i tettbygd og spredtbygd strøk. Tettbygde strøk defineres som de områdene som omfattes av tettsteder, og spredtbygde strøk er alle områder utenfor. Standarden for tettstedinndeling hos SSB er at:

*«En hussamling skal registreres som tettsted dersom det bor minst 200 mennesker der. Avstanden mellom husene skal normalt ikke overstige 50 meter. Det er tillatt med et skjønnsmessig avvik utover 50 meter mellom husene i områder som ikke skal eller kan bebygges. Dette kan f. eks. være parker, idrettsanlegg, industriområder eller naturlig hindringer som elver eller dyrkbare områder. Husklynger som naturlig hører med til tettstedet tas med inntil en avstand på 400 meter fra tettstedskjernen».*⁵

Ettersom det er problematisk i en spørreundersøkelse å kartlegge respondentene etter denne definisjonen, har vi valgt å klassifisere oppvekststed og arbeidssted etter kommunestørrelse. Vi skiller da mellom kommuner som har flere enn 5 000 innbyggere, og kommuner som har færre enn 5 000 innbyggere. Av totalt 426 kommuner i Norge har 195 kommuner flere enn 5 000 innbyggere, og 231 kommuner har færre enn 5 000 innbyggere. Til sammen er innbyggertallet i kommunene over 5 000 innbyggere på 4 718 443, mens antall innbyggere i kommuner under 5000 innbyggere er på 539 874.⁶ Det siste utgjør 11 % av Norges befolkning.

Politidistrikt

I denne statistikken er anmeldte lovbrudd definert som alle lovbrudd registrert av politiet og påtalemyndigheten, som er anmeldt i løpet av statistikkåret. Det er altså ikke nødvendigvis slik at et lovbrudd som er registrert et bestemt år er begått det samme året.

Den 1. januar 2002 trådte en ny politireform i kraft. Denne innebar en sammenslåing av politidistrikter, slik at 54 politidistrikter ble til 27. En ny nærpoltireform trådte i kraft 1. januar 2016, som reduserte antall politidistrikt ytterligere til 12. Disse nye politidistriktene består også av sammenslåinger, som på aggregert nivå er sammenlignbare med den tidligere inndelingen på 27 distrikter. Unntaket er tidligere Midtre Hålogaland politidistrikt, som etter ny inndeling er delt ved fylkesgrensen mellom nye Nordland politidistrikt og Troms politidistrikt. For å kunne sammenligne tall for anmeldte lovbrudd før og etter den siste reformen har vi slått sammen tidligere års tall fra de 27 gamle politidistriktene til de nye 12. Tall på anmeldte lovbrudd fra Midtre Hålogaland politidistrikt har vi da delt mellom Nordland politidistrikt og Troms politidistrikt. Vektingen har blitt gjort med utgangspunkt i hvordan

⁵ Kilde: <http://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/110>

⁶ Kilde: SSB; Folkemengde og kvartalsvise befolkningsendringar. Heile landet, fylke og kommunar.

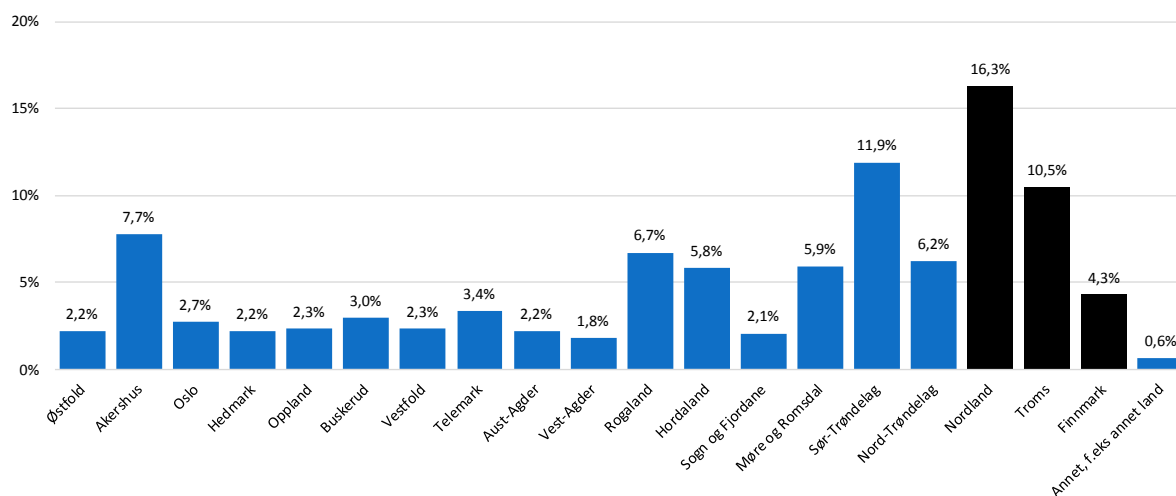
befolkningsstatistikken for tidligere Midtre Hålogaland fordeler seg mellom Nordland og Troms. Befolkningstallene er hentet fra SSB.

I tillegg til de nye 12 politidistriktene har Svalbard egen juridisk status, og er spesifisert som en egen distriktsenhet. Også Økokrim, Kripos, Politiets sikkerhetstjeneste (PST) og Politiets utlendingsenhet (PU) kan registrere og eie straffesaker. Anmeldte lovbrudd for disse vises ikke i denne statistikken.

4 Andre kjennetegn ved respondentene

I dette kapitlet gir vi en oversikt over andre kjennetegn ved respondentene som inngår i studiet.

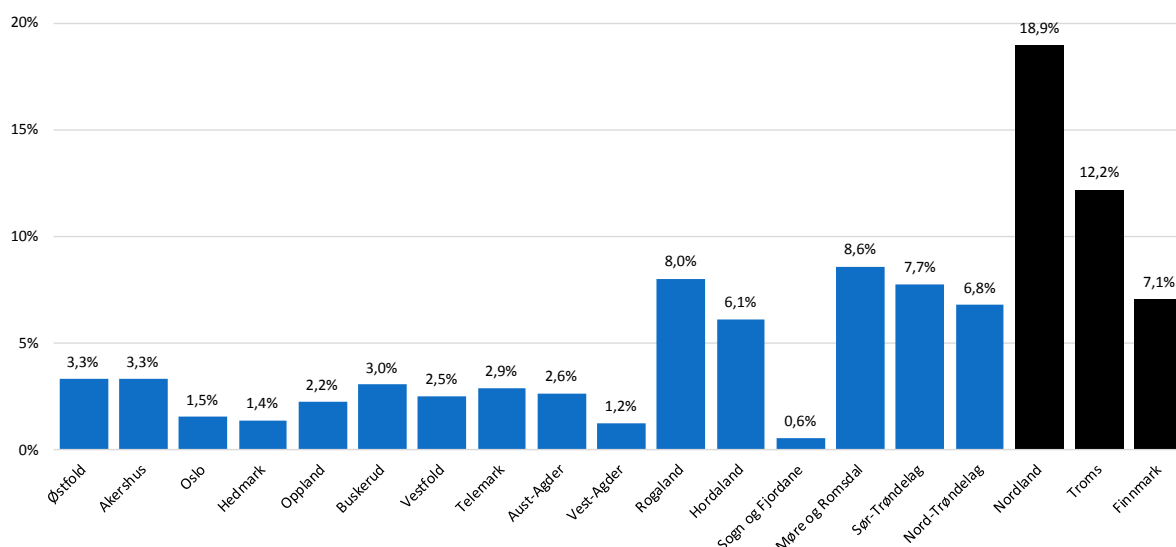
Figur 4-1 viser respondentenes oppvekststed.



Figur 4-1 - Respondentenes oppvekststed

Som vi ser av figur 4-1 har den største andelen av respondenter vokst opp i Nordland (16,3 %). Derneft kommer Sør-Trøndelag (11,9 %) og Troms (10,5 %). Vest-Agder og Sogn og Fjordane er fylkene der færrest respondenter vokste opp. Disse fylkene var oppvekststed for henholdsvis 1,8 % og 2,1 % av respondentene.

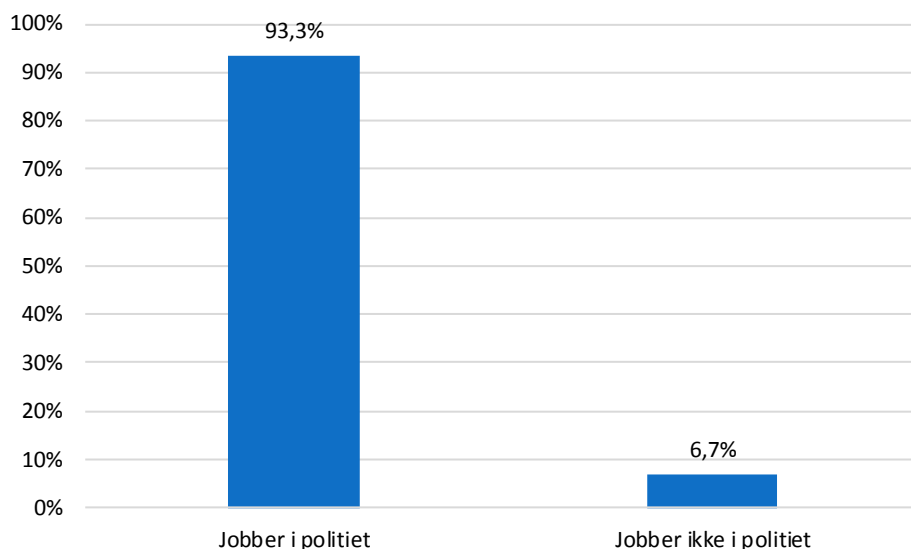
Figur 4-2 viser hvor respondentene hadde praksissted.



Figur 4-2 - Respondentenes praksissted

Som vi ser av figur 4-2 hadde den største andelen av respondentene praksisplass i Nordland. 18,9 % av studentene gjennomførte praksisåret sitt der, derneft kommer Troms (12,2 %) og Møre og Romsdal (8,6 %). Fylkene der færrest andel respondenter hadde sin praksisperiode var Sogn og Fjordane (0,6 %), Vest-Agder (1,2 %) og Hedmark (1,4 %). Ingen av de som har svart på undersøkelsen hadde praksisåret sitt i utlandet.

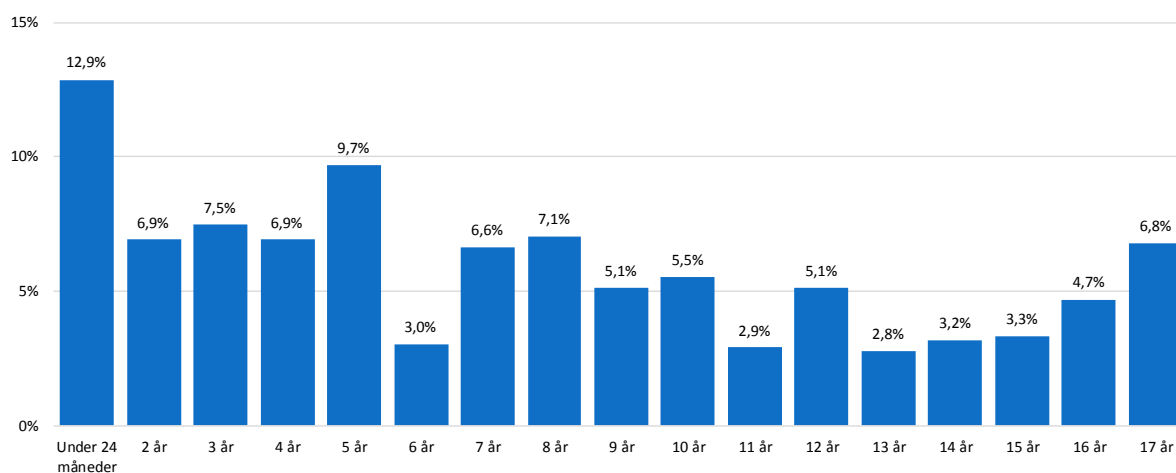
Figuren under viser fordelingen av respondenter med hensyn til om de er i jobb eller ikke.



Figur 4-3 - Respondenter som jobber i politiet i dag

På spørsmål om de jobber i politiet i dag svarte 93,3 % av respondentene ja, mens 6,7 % svarte nei. Det var altså 52 av totalt 775 som svarte på undersøkelsen som ikke jobber i politiet i dag. Av de som ikke jobber i politiet i dag var 65 % uteksaminert i 2017, og 18 % uteksaminert i 2016. De resterende 17 % var uteksaminert i perioden 2012 - 2015.

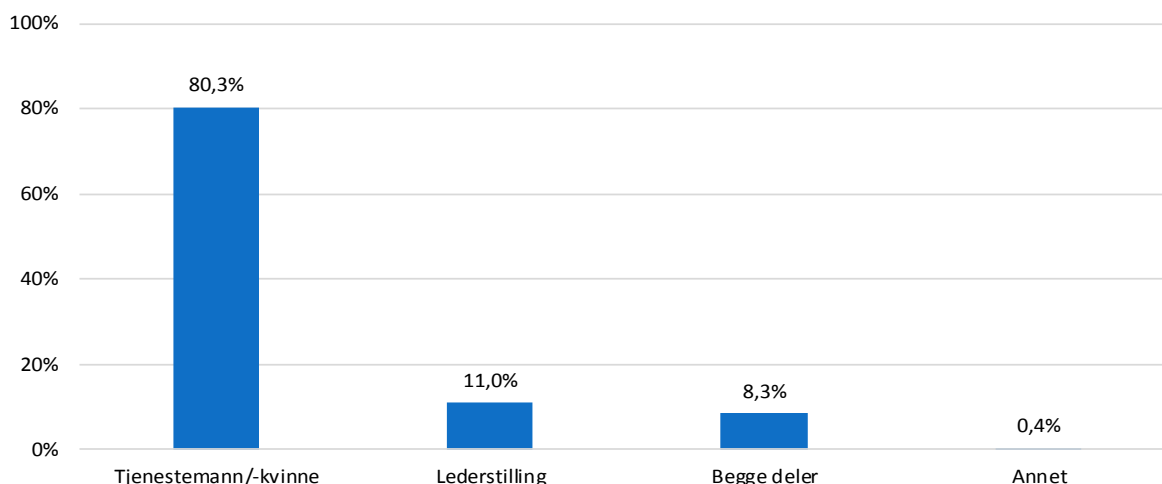
Figuren 4-4 nedenfor viser antall år respondentene har jobbet i politiet. Denne figuren inkluderer kun de som jobber i politiet i dag.



Figur 4-4 - Antall år respondentene har jobbet i politiet

Som vi ser av figur 4-4 har 65,2 % av respondentene (som jobber i politiet i dag) jobbet i politiet i opptil 9 år, og 43,9 % har vært ansatt i politiet i opptil 5 år. 34,8 % har jobbet i politiet i 10 til 17 år.

Figur 4-5 viser respondentenes nåværende stilling i politiet. Det er kun respondentene, som har svart på spørsmålet om hvilken stilling de har i dag, som er med i denne statistikken.



Figur 4-5 - Stilling i politiet

Av figur 4-5 ser vi at over 80 % av respondentene jobber som polititjenestemenn og -kvinner i dag. 11 % har lederstillinger, mens 8,3 % av respondentene har stillinger som omfatter begge delene.

Til de som ikke jobber i politiet i dag har vi bedt om å utdype hvorfor de ikke gjør det. 45 respondenter har valgt å utdype dette spørsmålet. 38 av disse oppgir at mangel på jobbtilbud er årsaken til at de ikke jobber i politiet i dag, der en av respondentene sier dette: «Har søkt på 50 jobber det siste året. Ingen intervju eller tilbud». En annen sier dette om det samme: «Nettopp ferdig utdannet, og ikke fått positivt svar på noen søknader enda».

I tabell 4-1 under ser vi hvor respondentene jobber etter henholdsvis 2, 5, 10 og 14 år, ut fra hvor de er vokst opp. Merk at det er færre respondenter med i datagrunnlaget desto flere år etter endt utdanning vi ser på (henholdsvis 620, 476, 243 og 129).

Arbeidssted 2 år etter endt utdanning	Arbeidssted					
Oppvekststed	Nordland	Troms	Finnmark	Nord-Norge	Oslo	Utenfor Nord-Norge
Nordland	56 %	5 %	7 %	68 %	10 %	32 %
Troms	12 %	43 %	13 %	68 %	13 %	32 %
Finnmark	13 %	13 %	47 %	73 %	13 %	27 %
Nord-Norge	35 %	19 %	15 %	68 %	11 %	32 %
Utenfor Nord-Norge	6 %	2 %	5 %	13 %	14 %	87 %
Arbeidssted 5 år etter endt utdanning	Arbeidssted					
Oppvekststed	Nordland	Troms	Finnmark	Nord-Norge	Oslo	Utenfor Nord-Norge
Nordland	63 %	2 %	2 %	68 %	11 %	32 %
Troms	10 %	58 %	7 %	75 %	15 %	25 %
Finnmark	7 %	14 %	48 %	69 %	17 %	31 %
Nord-Norge	35 %	24 %	12 %	70 %	14 %	30 %
Utenfor Nord-Norge	7 %	2 %	3 %	12 %	19 %	88 %
Arbeidssted 10 år etter endt utdanning	Arbeidssted					
Oppvekststed	Nordland	Troms	Finnmark	Nord-Norge	Oslo	Utenfor Nord-Norge
Nordland	58 %	4 %	0 %	62 %	14 %	38 %
Troms	15 %	62 %	6 %	82 %	6 %	18 %
Finnmark	9 %	13 %	48 %	70 %	13 %	30 %
Nord-Norge	34 %	24 %	12 %	70 %	11 %	30 %
Utenfor Nord-Norge	6 %	4 %	1 %	10 %	19 %	90 %
Arbeidssted 14 år etter endt utdanning	Arbeidssted					
Oppvekststed	Nordland	Troms	Finnmark	Nord-Norge	Oslo	Utenfor Nord-Norge
Nordland	63 %	4 %	0 %	67 %	15 %	33 %
Troms	17 %	63 %	4 %	83 %	4 %	17 %
Finnmark	13 %	7 %	53 %	73 %	13 %	27 %
Nord-Norge	35 %	26 %	14 %	74 %	11 %	26 %
Utenfor Nord-Norge	10 %	6 %	2 %	18 %	10 %	82 %

Tabell 4-1 - Sammenheng mellom oppvekststed og arbeidssted etter 2, 5, 10 og 14 år

Etter 2 år i politiet var det 56 % av respondentene, som var oppvokst i Nordland som jobbet i Nordland, 43% av respondentene med oppvekststed i Troms som jobbet i Troms og 47 % av respondentene som vokste opp i Finnmark som jobbet i Finnmark. Etter 2 var det dermed 68 % av respondentene, som var oppvokst i Nord-Norge som jobbet i Nord-Norge. 11 % av respondentene med oppvekst i Nord-Norge jobbet i Oslo. Av de som vokste opp utenfor Nord-Norge var det etter 2 år 13 %, som jobbet i Nord-Norge.

Etter 5 år i politiet var det 63% av respondentene med oppvekst i Nordland som jobbet i Nordland, 58 % av respondentene som vokste opp i Troms som jobbet i Troms og 48 % av respondentene som vokste opp i Finnmark som jobbet i Finnmark. 70 % av respondentene fra Nord-Norge jobbet i Nord-Norge etter 5 år. 14 % av respondentene med oppvekst i Nord-Norge jobbet i Oslo. Av respondentene, som var vokst opp utenfor Nord-Norge, var det 12 % som jobbet i den nordlige landsdelen.

Etter 10 år i politiet var det var det 58 % av respondentene, som hadde vokst opp i Nordland som jobbet i Nordland. 62 % av respondentene som hadde vokst opp i Troms, som jobbet i Troms og 48 %, som hadde vokst opp i Finnmark, som jobbet i Finnmark. 70 % av de som var vokst opp i Nord-Norge jobbet der 10 år senere. 11 % av respondentene med oppvekst i Nord-Norge jobbet i Oslo. Av de som hadde vokst opp utenfor Nord-Norge var det 10 % som jobbet i Nord-Norge.

Etter 14 år i politiet var det 63 % av de som hadde vokst opp i Nordland, som jobbet i Nordland. 63 % av de som var vokst opp i Troms, som jobbet i Troms og 53 % av de som hadde sin oppvekst i Finnmark som jobbet i Finnmark. 74 % av respondentene fra Nord-Norge jobbet i Nord-Norge etter 14 år. 11 % av respondentene med oppvekst i Nord-Norge jobbet i Oslo. For respondentene, som ikke hadde vokst opp i Nord-Norge, var det 18 % som jobbet i Nord-Norge.

Tabell 4-2 viser hvilke fylker respondentene kommer fra, fordelt på kull. I tillegg viser tabellen hvor stor andel av respondentene, som er oppvokst i Nord-Norge, fordelt på kull.

Uteks.	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Sum
Nordland	9	9	7	2	6	8	3	7	4	10	8	2	8	8	7	9	6	6	119
Troms	10	6	4	4	2	4	3	2	6	7	2	4	7	3	4	3	5	2	78
Finnmark	7	4	3		3	4		2	1	2	1	1	1	1		1	1		32
Sum Nord-Norge	26	19	14	6	11	16	6	11	11	19	11	7	16	12	11	13	12	8	229
% andel av uteks. som er oppvokst i Nord-Norge	59 %	51 %	48 %	33 %	44 %	46 %	32 %	28 %	27 %	38 %	22 %	28 %	22 %	25 %	22 %	24 %	22 %	25 %	32 %
Akershus			3			1	2	1	7		7	1	5	6	5	5	6	4	53
Annet			1							2			1				1		5
Aust-Agder	1	1		1	1	1	1	1	1	2	1		1	1			2	1	16
Buskerud	2	1		1		1		3	1		1	1	2	1	3	1		1	19
Hedmark					1			1	2	1		1	5	1	2		2		16
Hordaland	2	3	1		4	1	2	1	4	5	2	2	5		5	1	5	1	44
Møre og Romsdal	2	2	1	2	2	1	2	2		5	6		5	3	6	3		3	45
Nord-Trøndelag	1	2	2	1		5	1	2	3	1	4	1	5	4	4	7	1	2	46
Oppland	3		1			1		1	2	1	3	1			2	1		2	18
Oslo	1			1					1	2	2	2	5	2	2	1	1		20
Rogaland	2	1	1		1	2	2	2	2	3		6	5	4	1	4	7	1	44
Sogn og Fjordane		2			3		1	3		2				1	2	1	1		16
Sør-Trøndelag	2	5	5	4		4	1	7	3	2	7	2	12	9	4	7	8	1	83
Telemark	1	1		1	2	1		1	2	1	5		2	1	1	4	1	1	25
Vest-Agder	1					1				1		1	2		2	1	3	1	13
Vestfold				1			1	2	2	1			2	1		1	3	2	16
Østfold								1		2				2	1	4	1	4	15
Sum øvrige fylker	18	18	15	12	14	19	13	28	30	31	38	18	57	36	40	41	42	24	494
Totalt	44	37	29	18	25	35	19	39	41	50	49	25	73	48	51	54	54	32	723

Tabell 4-2 - Oppvekststed, etter eksaminasjonssår

Tabell 4-3 viser i hvilke fylker respondentene har arbeidssted i dag, fordelt på kull. I tillegg viser tabellen hvor stor andel av respondentene, som jobber i Nord-Norge, fordelt på kull.

Uteks.	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Sum
Nordland	12	9	7	1	4	5	2	6	3	7	13	3	6	10	6	8	9	11	122
Troms	7	5	3	5	4	4	2	1	6	7	3	1	2	1	2	5	5	2	65
Finnmark	5	2	2	1	2		1		4	2	2		5	2	2	7	3		40
Sum Nord-Norge	24	16	12	7	10	9	5	7	13	16	18	4	13	13	10	20	17	13	227
% andel av utek. per år fra Bodø som jobber i Nord- Norge	55 %	43 %	41 %	39 %	40 %	26 %	26 %	18 %	32 %	32 %	37 %	16 %	18 %	27 %	20 %	37 %	31 %	41 %	31 %
Akershus		2	2			1	2		2	2	3	2	4	1	3	1	4		29
A-Agder		1						1		1	1						2	1	7
Buskerud	1	1				3		4	1			1	4	2	3	3			23
Hedmark								1	1	2			2	3	1			1	11
Hordaland	1	5	1		3	2	1	3	1	6	1	3	6	3	7	3	7	2	55
Møre og Romsdal		1		1	2		2	1	1	4	2	1	4	6	3	1	1	1	31
N-Trøndelag	2	3	2	1		3		1	1		1	1	2	3	3	3	3	2	31
Oppland	1					2			1		2		2	1				1	10
Oslo	6	2	4	2	6	9	2	8	9	7	8	6	13	5	11	9	5		112
Rogaland	2	1			1		2	2	3	4	3	4	5	4	3	5	7		46
Sogn og Fjordane	1	1			1		2			1			2			3	1	1	13
Svalbard			1																1
S-Trøndelag	3	2	4	2		4		5	4	2	4	2	8	3	4	2	1	1	51
Telemark	1	1		1	1			1	2		4		4				1	3	19
Vest-Agder	1	1			1			1		1			1				3	1	10
Vestfold			1	3			2	3	2	1			1	2			1	4	20
Østfold	1		2	1		2	1	1		3	2	1	2	2	3	4	1	1	27
Sum øvrige fylker	20	21	17	11	15	26	14	32	28	34	31	21	60	35	41	34	37	19	496
Totalt	44	37	29	18	25	35	19	39	41	50	49	25	73	48	51	54	54	32	723

Tabell 4-3 - Arbeidssted i dag, etter eksaminasjonssår

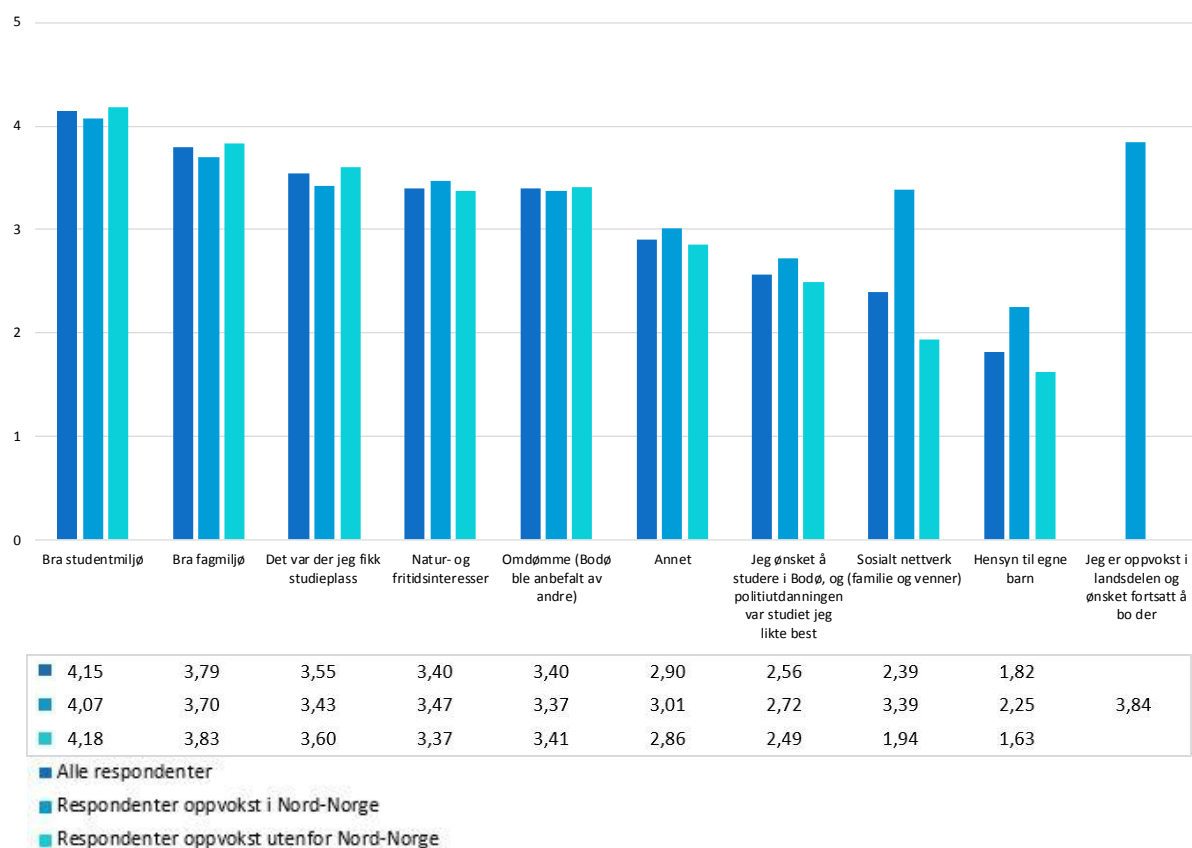
Av tabell 4-2 og 4-3 ser vi at andelen respondenter, som er oppvokst i Nord-Norge, i stor grad sammenfaller med andelen respondenter som jobber der i dag. Det er verdt å merke seg at antallet, som er vokst opp/jobber i Nord-Norge for enkelte år er noe lavt, slik at mindre endringer gir store utslag i prosentandel. Det vi likevel kan se er at Politihøgskolen, avdeling Bodø de siste årene i større grad har rekruttert fra andre steder av landet enn tidligere. Selv om andelen som er oppvokst i Nord-Norge har avtatt gjennom perioden, så har ikke andelen som jobber i landsdelen i dag avtatt like mye.

5 Funn – valg av Politihøgskolen, avdeling Bodø som utdanningssted og valg av praksissted

I dette kapitlet gir vi en oppsummering av de viktigste funn vi har gjort i kartleggingen knyttet til respondentens valg av utdanningssted og praksissted.

5.1 Ulike faktorerers betydning for valg av Bodø som utdanningssted

I spørreskjemaet spurte vi respondentene om hvor enige eller uenige de er i at faktorene i figuren under, var viktige for dem i valg av Politihøgskolen, avdeling Bodø som utdanningssted. Vi brukte en skala fra 1 til 5, der 1 er helt uenig og 5 er helt enig.



Figur 5-1 - Årsaker til at studenter velger Politihøgskolen, avdeling Bodø som utdanningssted

Som vi ser av figur 5-1 er det «bra studentmiljø» som får høyest gjennomsnittlig score av respondentene, med en gjennomsnittlig score på 4,15. Derneft kommer «bra fagmiljø» (3,79) og «det var der jeg fikk tildelt studieplass» (3,55). Lavest gjennomsnittlig score får «hensyn til egne barn» (1,82).

Deler vi respondentene inn i gruppene «respondenter oppvokst i Nord-Norge» og «respondenter oppvokst utenfor Nord-Norge» ser vi også at begge disse gruppene gir faktoren «bra studentmiljø» høyest gjennomsnittlig score. Respondentene som er oppvokst i Nord-Norge gir faktoren «jeg er oppvokst i landsdelen og ønsket fortsatt å bo der» nest høyest score, etterfulgt av «bra fagmiljø» på tredjeplass. Respondentene oppvokst utenfor Nord-Norge gir «bra fagmiljø» nest høyest score, mens «det var der jeg fikk studieplass» kommer på tredjeplass.

Av figur 5-1 ser vi også at svarene fra respondentene som har vokst opp i Nord-Norge, skiller seg fra de øvrige respondentene særlig med hensyn faktoren «sosialt nettverk». Respondentene fra Nord-Norge gir denne faktoren en betydelig høyere gjennomsnittlig score enn respondentene som er vokst opp utenfor Nord-Norge gjør. Til en viss grad gjelder dette også for faktoren «hensyn til egne barn».

Fordeler vi svarene fra respondentene på fylkesnivå, kan vi også se om svarene fra respondentene skiller seg fra hverandre innad i landsdelen. Respondentene fra Nordland er de som gir faktoren «jeg er oppvokst i landsdelen og ønsker fortsatt å bo der» høyest gjennomsnittlig score (3,92), tett etterfulgt av respondentene fra Troms (3,80) og Finnmark (3,66). Det er også respondentene fra Nordland som gir «sosialt nettverk» høyest gjennomsnittlig score (3,84). Derneft kommer Troms (3,08) og Finnmark (2,56). I andre enden av skalaen finner vi Oslo (1,50) og Oppland (1,56).

I studiet har vi også delt opp svarene til de kvinnelige og mannlige respondentene i to ulike grupper. Det er særlig for to av faktorene at svarene fra de kvinnelige og mannlige respondentene skiller seg fra hverandre (dette vises riktignok ikke i figuren). Det ene gjelder «bra fagmiljø», som de kvinnelige respondentene gir en gjennomsnittlig score på 4,07. Tilsvarende score for de mannlige respondentene er 3,67. Det andre er «omdømme», som de kvinnelige respondentene gir en gjennomsnittlig score på 3,61 mens mennene gir samme faktor en score på 3,26.

Splitter vi svarene fra respondentene inn i gruppene: i) kvinner fra Nord-Norge og ii) menn fra Nord-Norge ser vi at de kvinnelige respondentene fra Nord-Norge gir både faktorene «fagmiljø», «bra studentmiljø» og «omdømme» en høyere gjennomsnittlig score enn de mannlige respondentene fra Nord-Norge. Forskjellen er størst for faktoren «bra fagmiljø», som de kvinnelige respondentene fra Nord-Norge gir en gjennomsnittlig score på 4,14, og som mennene fra samme landsdel gir en gjennomsnittlig score på 3,53. Omvendt gir de mannlige studentene faktorene «jeg er oppvokst i landsdelen og ønsket fortsatt å bo der», «sosialt nettverk», «hensyn til egne barn» og «det var der jeg fikk studieplass» en høyere score enn de kvinnelige respondentene fra Nord-Norge. Forskjellen i svar for de kvinnelige og mannlige respondentene er her mindre markant, da de mannlige respondentene gir disse faktorene en gjennomsnittlig score på rundt 0,3 over scoren til de kvinnelige respondentene.

Gjør vi en ytterligere inndeling av respondentene og deler dem inn etter hvilket kull de tilhørte er det vanskelig å se noe klart mønster i svarene som gis. Unntaket er «bra fagmiljø» og «omdømme», der vi ser at den gjennomsnittlige scoren øker fra år til år. Spesielt gjelder det for «bra fagmiljø». Respondentene fra kullet som begynte i 1997 gir denne faktoren en gjennomsnittlig score på 3,44, mens respondentene fra det siste kullet, som gikk ut våren 2017, gir samme faktor en score på 4,19. Når det gjelder omdømme ser vi særlig en endring i positiv retning fra kullene som ble uteksaminert fra skolen i 2013. Mens faktoren «omdømme» fikk en gjennomsnittlig score på 2,94 av respondentene fra kullet som begynte i 1997, fikk faktoren en score på 3,94 av respondentene som gikk ut av skolen i 2015. Det siste kullet gir denne faktoren en gjennomsnittlig score på 3,50.

Under følger en nærmere beskrivelse av hvordan svarene fra samtlige respondenter fordeler seg på de ulike svaralternativene. Faktorene er rangert fallende etter høyest gjennomsnittlig score.

Bra studentmiljø

Av de som har svart på undersøkelsen er 74,1 % helt enige eller delvis enige i at bra studentmiljø var en viktig faktor for valg av Politihøgskolen, avdeling Bodø som utdanningssted. 6,2 % er helt uenige eller delvis uenige i det samme, mens 19,6 % er verken enige eller uenige i at dette var en viktig faktor.

Bra fagmiljø

60,8 % av respondentene er enige eller delvis enige i at bra fagmiljø var en viktig faktor for at de valgte å ta utdanning ved Politihøgskolen, avdeling Bodø. 8,2 % er helt uenige eller delvis uenige i det samme, mens 31 % er verken enige eller uenige i at dette var viktig for dem.

Det var der jeg fikk tildelt studieplass

58 % av de som har svart på undersøkelsen er enige eller delvis enige i at det at de fikk tildelt studieplass var en viktig faktor for valg av Politihøgskolen, avdeling Bodø som utdanningssted. 25,4 % er helt eller delvis uenige i at dette var viktig, mens 16,6 % verken er enige eller uenige i at denne faktoren var viktig for dem.

Natur- og fritidsinteresser

54,9 % av respondentene er helt enige eller delvis uenige i at natur- og fritidsinteresser var en viktig faktor for at de endte opp med å studere ved Politihøgskolen, avdeling Bodø. 19,7 % er helt uenige eller delvis uenige i det samme, mens 25,5 % verken er enige eller uenige i at dette var en viktig faktor for dem.

Omdømme

47,1 % av de som har svart på undersøkelsen er helt enige eller delvis enige i at omdømme var en viktig faktor for at de valgte å studere ved Politihøgskolen, avdeling Bodø. 16 % er helt eller delvis uenige i det samme, mens resten (36,9 %) verken er enige eller uenige i at dette var en viktig faktor for dem.

Jeg ønsket å studere i Bodø og politiutdanningen var den jeg likte best

31 % av respondentene er helt eller delvis enige i at ønsket om å studere i Bodø var en viktig faktor for at Politihøgskolen, avdeling Bodø ble valgt som studiested. Over halvparten (50,5 %) av respondentene er uenige i det samme, mens 18,6 % svarer at de verken er enige eller uenige i at dette var en viktig faktor.

Sosialt nettverk

26,3 % av de som har svart på undersøkelsen er helt eller delvis enige i at sosialt nettverk (familie og venner) var viktig i valget av Politihøgskolen, avdeling Bodø som utdanningssted. 52,4 % er helt eller delvis uenige at dette var en viktig faktor, mens 21,3 % svarer at de verken er enige eller uenige i dette.

Hensyn til egne barn

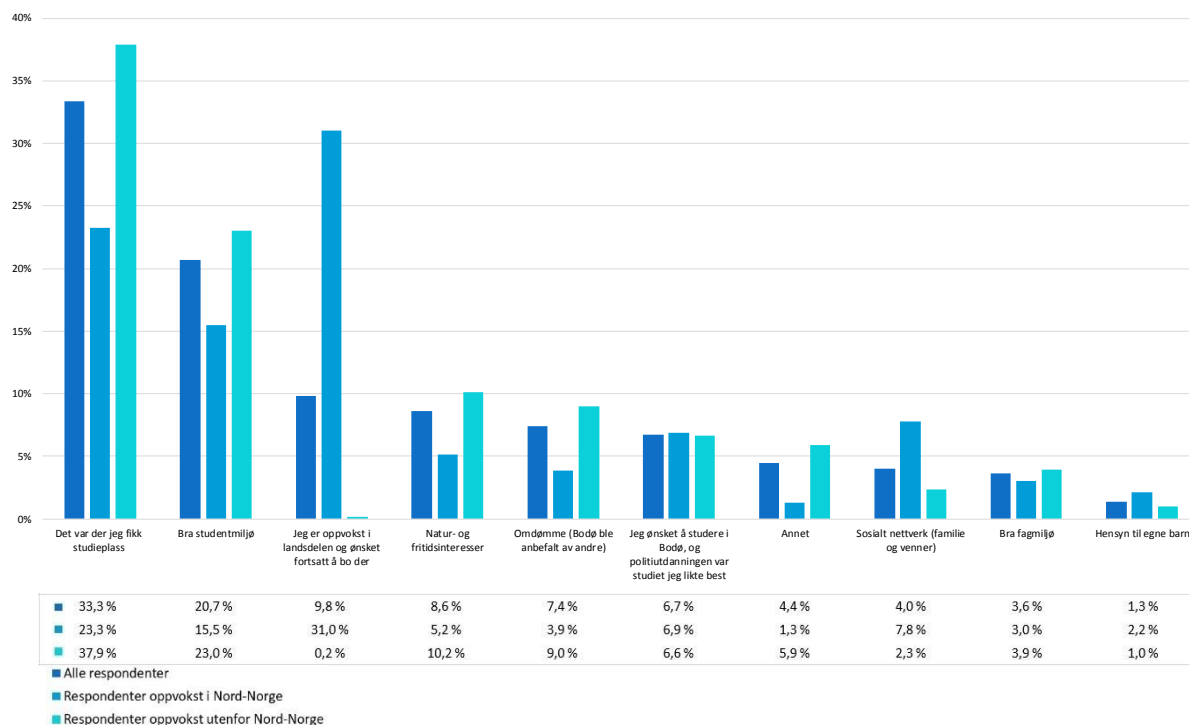
Bare 7,9 % av respondentene er helt eller delvis enige i at hensyn til barn var viktig i valget av Politihøgskolen, avdeling Bodø som utdanningssted. 65,9 % er helt eller delvis uenige i det samme, mens 26,1 % er verken enige eller uenige i at dette var en viktig faktor.

Jeg er oppvokst i landsdelen og ønsket fortsatt å bo der

67,1 % av respondentene som er oppvokst i Nord-Norge er helt eller delvis enige i at det at de var oppvokst i landsdelen og fortsatt ønsket å bo der, var en viktig faktor for valget av Politihøgskolen, avdeling Bodø som utdanningssted. 14,8 % er helt eller delvis uenige i at dette var en viktig faktor, mens 18,1 % svarer verken enig eller uenig for denne faktoren.

5.2 Viktigste faktor for valg av Politihøgskolen, avdeling Bodø som utdanningssted

Til slutt i denne sekvensen har vi stilt spørsmålet: Hvis det er flere forhold som var viktig for deg ved valg av Politihøgskolen, avdeling Bodø som utdanningssted, hvilket var aller viktigst?



Figur 5-2 - Den viktigste faktoren ved valg av Politihøgskolen, avdeling Bodø som utdanningssted

Til dette spørsmålet har respondentene kun hatt mulighetene til å oppgi ett alternativ. «Det at jeg fikk studieplass» blir av flest respondenter oppgitt som den viktigste faktoren for at de valgte Politihøgskolen, avdeling Bodø som utdanningssted. 33,3 % oppgir denne som viktigst. Derneft kommer «bra studentmiljø» (20,7 %) og «jeg er oppvokst i landsdelen og ønsker fortsatt å bo der» (9,8 %). Blant faktorene som færrest respondenter oppgir som viktigste faktor for valget av Politihøgskolens avdeling i Bodø som utdanningssted er: «Hensynet til egne barn» (1,3 %), bra fagmiljø (3,4 %) og sosialt nettverk (4 %). 4,3 % har oppgitt «annet» som alternativ. Her har det ikke vært anledning til å presisere nærmere hva en mener med dette.

Ser vi på svarene fra respondentene som er vokst opp i Nord-Norge, rangerer de faktorene noe annerledes. 31 % av respondentene fra Nord-Norge oppgir at faktoren «jeg er vokst opp i landsdelen og ønsket fortsatt å bo der», var aller viktigst for valg av utdanningssted. Derneft kommer «det var der jeg fikk studieplass» (23,3 %), mens «bra studentmiljø» kommer på tredje plass (15,5 %).

Av respondentene som er vokst opp utenfor Nord-Norge, svarer den største andelen av disse (37,9 %) at faktoren «det var der jeg fikk studieplass» var aller viktigst for valg av utdanningssted. Derneft kommer «bra studentmiljø» (23 %), mens faktoren «natur- og fritidsinteresser» (10,2 %) kommer på tredje plass.

5.2.1 Utdyping av faktorene

Vi har også oppfordret respondentene til å utdype om det er andre faktorer som har påvirket deres valg av utdanningssted. Her ser det ut til at respondentene har forstått oppfordringen som en presisering av og/eller en utdypning av det de tidligere har oppgitt under faktorer, som har vært viktige for valg av utdanningssted.

Til sammen har 157 respondenter utdypet/presisert faktorer som var viktige for dem i valget av Politihøgskolen, avdeling Bodø. Under følger de faktorene, som blir hyppigst presisert/utdypet av respondentene.

Ble tildelt plass

Så mange som 43 av respondentene har kommentert at valget av Politihøgskolen, avdeling Bodø ikke var et reelt valg, men at de studerte i Bodø fordi de ble tildelt studieplass der. Halvparten presiserer at det var politiutdanningen som var viktigst. Hvor de ble tildelt plass var derfor uten betydning, noe noen sier at de også hadde oppgitt i søknaden sin og/eller til opptaksnemnda. En av respondentene sier: *«Jeg ønsket politiutdanningen, og det var samme for meg om jeg studerte i Bodø eller Oslo. Er glad for at jeg fikk plass i Bodø, da utdanningsstedet var veldig bra. Lite og intimt med veldig godt miljø mellom studentene og lærerne både faglig og sosialt»*. Av de øvrige respondentene svarer 12 at det var her de kom inn. En respondent sier: *«Det var der jeg kom inn fra venteliste. Men angreir ikke et sekund»*. En annen sier: *«Tilfeldig, det var der jeg kom inn»*.

Ønsket om å flytte til ny plass

24 av respondentene utdyper valget av Politihøgskolen, avdeling Bodø som utdanningssted med at de ønsket å flytte til en ny plass. En respondent sier: *«Jeg ville komme meg vekk fra kjent miljø. Prøve noe nytt og klare meg selv»*. En annen sier dette om det samme: *«Jeg ønsket å se noe annet enn Østlandet og hadde hørt at PHS i Bodø var et bra sted å studere. Jeg ble tilbudt plass i Oslo, men takket nei og gikk til Bodø»*. En tredje sier dette: *«Jeg ønsket å komme meg vekk fra Oslo»*.

Tilhørighet til Bodø og/eller «kort vei hjem»

16 av respondentene sier at årsaken til at de valgte nettopp Politihøgskolen, avdeling Bodø var at de hadde en eller annen form for tilknytning til byen, enten fordi de hadde bodd der eller i nærheten under oppveksten og/eller i voksen alder. En av respondentene sier: *«Jeg hadde bodd i Bodø tidligere (førstegangstjeneste) og trivdes godt der»*. En annen sier: *«Nærhet til hjemkommune. Bodø var ganske ny som politihøgskole, noen mente at man derfor burde velge Oslo om man fikk mulighet. Da jeg svarte det til opptaksnemnda sa de at begge stedene var like gode, og jeg valgte da Bodø»*.

Ønsket ikke å flytte til de de øvrige studiestedene til Politihøgskolen

13 av respondentene presiserer at valget av Politihøgskolen, avdeling Bodø som utdanningssted skyldtes at de ikke ønsket å flytte til de øvrige utdanningsbyene til Politihøgskolen. En sier: *«Jeg ønsket ikke å bo i en stor by som Oslo, og jeg ville ikke gå på en helt nyoppstartet skole som Stavern, så da ble det Bodø som førstevalg»*. En annen sier: *«Jeg hadde ikke lyst til å studere i Oslo, og da var Bodø eneste alternativ. I tillegg var det spennende å flytte til en annen landsdel»*.

Hensynet til partner og barn

13 av respondentene presiserer at hensynet til partner og/eller barn var viktig for at valget av Bodø som utdanningssted. En av respondentene sier: *«Mulighet for jobb for samboer og garanti for barnehageplass samt studentbolig. Miljøet ved skolen visste jeg ingenting om, men det viste seg å være veldig bra!»*. En annen sier: *«Samboeren min fikk studieplass ved daværende Høgskolen i Nordland. Dette påvirket mitt valg i størst mulig grad, samt at Oslo aldri har framstått som et innbydende sted for meg å bo»*.

Liker/ønsker å bo i Nord-Norge

7 av respondentene oppgir at de liker og/eller ønsket å bo i Nord-Norge som viktig årsak til at de valgte utdanning ved Politihøgskolen, avdeling Bodø. En respondent sier: *«Jeg liker Nord-Norge og naturen*

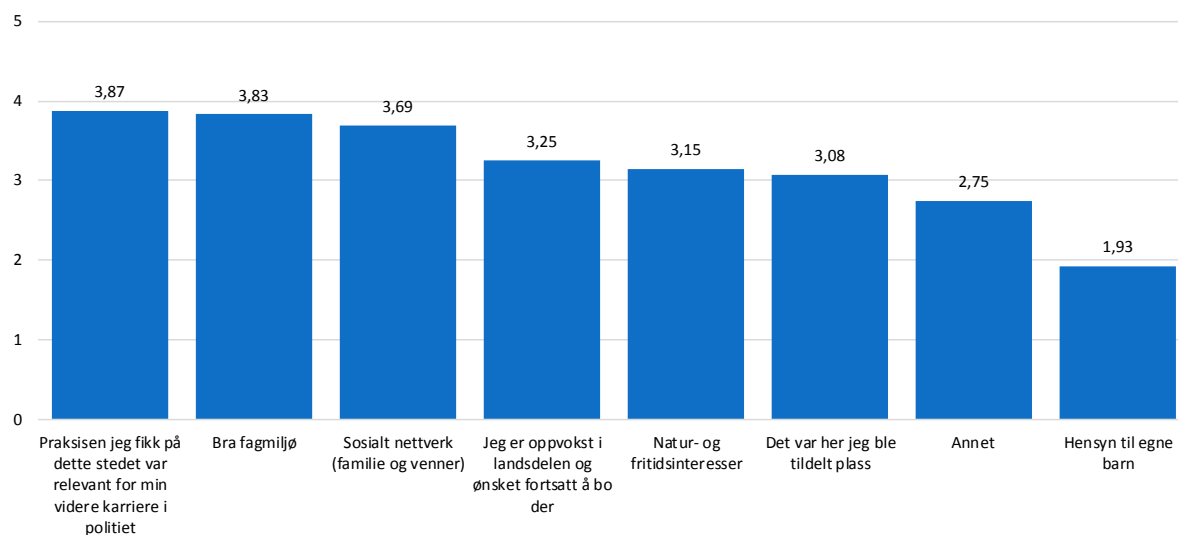
det har å by på. Det er den fulle og hele sannheten om hvorfor jeg valgte Bodø som studiested». En annen sier: «Ønsket i utgangspunktet å bo og vurderte å senere jobbe i Nord-Norge, men familie og forhold trakk meg sørover igjen. Trivdes godt i Nord-Norge».

Omdømme

6 av respondentene oppgir andres positive omtale av Politihøgskolen, avdeling Bodø som utslagsgivende for valget av Bodø som studiested. En respondent sier: «Da jeg skulle velge hvilket utdanningssted jeg ville søke meg inn på, snakket jeg med bekjente som arbeidet i politiet. Flere av dem snakket varmt om studiemiljøet ved politiutdanningen ved skolen i Bodø. Dette var både egne erfaringer og noe de hadde hørt fra andre». En annen sier: «Bodø phs er kjent for godt studiemiljø og godt fagmiljø. Dette var det jeg la mest vekt på når jeg søkte studiet. At det var i nærhet av familie og venner var en bonus».

5.3 Ulike faktorerers betydning for valg av praksissted

I spørreskjemaet spurte vi respondentene om hvor enige eller uenige de er i at faktorene i figuren under var viktige for valg av praksissted. Vi brukte en skala fra 1 til 5, der 1 er helt uenig og 5 er helt enig.



Figur 5-3 - Hensyn ved valg av praksissted blant studenter ved Politihøgskolen, avdeling Bodø

På spørsmålet om hvilke faktorer som var viktige for valg av praksissted, gir respondentene faktoren «praksisen jeg fikk på dette stedet var relevant for min videre karriere» høyest gjennomsnittlig score. På en skala fra 1 til 5 får denne faktoren en gjennomsnittlig score på 3,87. Derneft kommer faktoren «bra fagmiljø» (3,83) og sosialt nettverk (3,69). Lavest gjennomsnittlig score får «hensyn til egne barn» (1,93) og «det var her jeg ble tildelt plass» (3,08). Kategorien «annet» får også en lav gjennomsnittlig score; 2,75.

Det er respondentene med praksisplass i Oslo og Buskerud, som i valget av praksissted, la mest vekt på at praksisen de fikk var relevant for videre karriere. Respondentene, som hadde praksissted i Buskerud og Oslo, gir denne faktoren en gjennomsnittlig score på henholdsvis 4,50 og 4,40. For respondentene som hadde praksisen sin i Nordland, Troms og Finnmark, var denne faktoren ikke vektlagt like stor betydning. Respondentene som hadde praksissted i Nordland gir denne faktoren en gjennomsnittlig score på 3,69, mens respondentene med praksisplass i Troms og Finnmark gir faktoren

en gjennomsnittlig score på henholdsvis 3,81 og 4,02. Minst viktig i valg av praksissted har denne faktoren vært for respondentene som hadde praksisplass i Aust-Agder. De gir denne faktoren en gjennomsnittlig score på 3,42.

«Bra fagmiljø» var en særlig viktig faktor for valg av praksissted for respondentene som hadde praksisen sin i Buskerud, Sør-Trøndelag og Sogn og Fjordane. Respondentene som hadde praksisen sin her, gir denne faktoren en gjennomsnittlig score på henholdsvis 4,36, 4,26 og 4,25. Ser vi på respondentene som hadde praksissted i Nordland, Troms og Finnmark, gir de faktoren «bra fagmiljø» en gjennomsnittlig score på henholdsvis 3,78, 3,68 og 3,69. Minst betydning for valg av praksissted hadde denne faktoren for respondentene som hadde praksisen sin i Oppland. De gir denne faktoren en gjennomsnittlig score på 3,25.

Det er respondentene med praksissted i Sør-Trøndelag, Nord-Trøndelag og Akershus, som har lagt mest vekt på faktoren «sosialt nettverk» i valg av praksissted. Respondentene med praksisplass her, gir denne faktoren en gjennomsnittlig score på henholdsvis 4,19, 4,17 og 4,13. Respondentene som hadde praksissted i Nordland, Troms og Finnmark gir samme faktor en gjennomsnittlig score på henholdsvis 3,67, 3,46 og 2,81. Minst utslagsgivende for valg av praksissted har denne faktoren vært for respondentene som hadde praksissted i Sogn og Fjordane. De gir faktoren «sosialt nettverk» en gjennomsnittlig score på 2,67.

Ser vi bare på de nordnorske respondentene er mønsteret ganske likt det som er beskrevet over. Faktoren «praksisen jeg fikk på dette stedet var relevant for min videre karriere i politiet» var viktigst for valg av praksissted for de som hadde praksisen sin i Buskerud (5,00) og Oslo (4,80). «Bra fagmiljø» var viktigst for valg av praksissted for de som hadde praksisen sin i Sør-Trøndelag (4,86) og Østfold (4,50). Når det gjelder «sosialt nettverk» hadde denne faktoren størst betydning for valg av praksissted for respondentene som hadde praksisen sin i Nordland (4,04), Nord-Trøndelag (4,0), Buskerud (4,0) og Akershus (4,0).

Deler vi respondentene inn i grupper ut fra hvor de hadde praksissted, ser vi at respondentene som hadde praksissted i både Troms og Finnmark gir faktoren «praksisen jeg fikk på dette stedet var relevant for min videre karriere i politiet» høyest gjennomsnittlig score på henholdsvis 3,81 og 4,02. Nest høyest score gir de til «bra fagmiljø» (henholdsvis 3,68 og 3,69). Tredjeplassen vurderer de ulikt, der respondentene som hadde praksissted i Troms gir faktoren «sosialt nettverk» tredje høyest gjennomsnittlig score (3,63), mens respondentene som hadde praksissted i Finnmark gir faktoren «natur- og fritidsinteresser» tilsvarende plassering.

Respondentene som hadde praksissted i Nordland gir faktoren «bra fagmiljø» høyest gjennomsnittlig score (3,78), dernest kommer «praksisen jeg fikk på dette stedet var relevant for min videre karriere» (3,69) og «sosialt nettverk» (3,67).

For respondentene fra Nord-Norge som hadde praksissted i samme landsdel er bildet noe annerledes. De nordnorske respondentene som hadde praksissted i Nordland gir verdien «sosialt nettverk» høyest gjennomsnittlig score (4,04), dernest kommer «jeg er oppvokst i landsdelen og ønsker å bo der» og «bra fagmiljø». Respondentene som har vokst opp i Nord-Norge og hadde praksissted i Troms, gir faktoren «jeg er vokst opp i landsdelen og ønsket fortsatt å bo der» høyest gjennomsnittlig score (4,02). Deretter kommer «praksisen jeg fikk var relevant for min videre karriere i politiet» (3,83) og «sosialt nettverk» (3,78). De nordnorske respondentene som hadde praksissted i Finnmark, gir faktoren

«praksisen jeg fikk på dette stedet var relevant for min videre karriere i politiet» høyest gjennomsnittlig score (4,12). Derneft kommer «bra fagmiljø» og «natur- og fritidsinteresser».

5.3.1 Respondentenes fordeling på ulike svaralternativ

Under følger en nærmere beskrivelse av hvordan samtlige respondenters svar fordeles seg på de ulike svaralternativene. Faktorene er rangert fallende etter høyest gjennomsnittlig score.

Praksisen jeg fikk på dette stedet var relevant for min videre karriere i politiet

Av de som har svart på denne undersøkelsen er 68,2 % helt eller delvis enige i at denne faktoren var viktig for valg av praksissted, mens 14,1 % er helt eller delvis uenige i det samme. 17,7 % svarer at de er verken enige eller uenige i at denne faktoren var viktig for valg av praksissted.

Bra fagmiljø

65,5 % av respondentene er helt eller delvis enige i at bra fagmiljø var en viktig faktor for valg av praksissted. På den andre skalaen svarer 10,9 % at de er helt eller delvis uenige i det samme, mens 23,6 % verken er enige eller uenige i at denne faktoren var viktig.

Sosialt nettverk

Av de som har svart på undersøkelsen svarer 67,6 % at de er helt eller delvis enige i at «sosialt nettverk (venner og familie)» var en viktig faktor når de skulle velge praksissted. 21,2 % er helt eller delvis uenige i dette, mens 11,2 % verken er enige eller uenige i at denne faktoren var viktig for valg av praksissted.

Jeg er oppvokst i landsdelen og ønsket fortsatt å bo der

53,8 % av respondentene er helt eller delvis enige i at dette var en viktig faktor for valg av praksissted. 35,5 % er helt eller delvis uenige i det samme, mens 12,8 % svarer at de verken er enige eller uenige i at denne faktoren var viktig for dem.

Natur- og fritidsinteresser

Av respondentene svarer 46 % at natur- og fritidsinteresser var en viktig faktor når de skulle velge praksissted. 26,3 % er helt eller delvis uenige i at denne faktoren var viktig for dem, mens 27,7 % er verken enige eller uenige i at denne faktoren var viktig for dem.

Det var her jeg ble tildelt plass

43,3 % av respondentene svarer at dette var en viktig faktor for valg av praksissted, mens 35,2 % er helt eller delvis uenige i det samme. 21,6 % av respondentene er verken enige eller uenige i at dette var en faktor for dem i valg av praksissted.

Hensyn til egne barn

Bare 10,4 % av respondentene er helt eller delvis enige i at «hensynet til egne barn» spilte en viktig rolle i valg av praksissted, mens 63,4 % var helt eller delvis uenige i det samme. 26,2 % svarer at de verken er enige eller uenige i at dette var en viktig faktor.

Viktigste faktor for valg av praksissted

Når de som har svart på undersøkelsen blir utfordret på å oppgi den faktoren som var aller viktigst for valg av praksissted, er det «sosialt nettverk» som flest studenter mener er viktigst. 29,3 % av respondentene mener dette var den viktigste faktoren for valg av praksissted. Derneft kommer «jeg er oppvokst i landsdelen og ønsket fortsatt å bo der» (19,4 %), «praksisen jeg fikk på dette stedet var relevant for min videre karriere i politiet» (16,6 %) og «det var her jeg ble tildelt plass» (15,9 %).

Faktorene som respondentene mener var minst viktige for valg av praksissted er «natur- og fritidsinteresser» (2,9 %) og «hensynet til egne barn» (5,1 %). Også «bra fagmiljø» blir sett på som lite viktig; bare 6,2 % respondentene mener denne faktoren var aller viktigst når de skulle velge praksissted.

5.4 Oppsummering utdanning og praksissted

I dette delkapitlet har vi sett at faktorene «bra studentmiljø» og «bra fagmiljø» får høyest gjennomsnittlig verdi av respondentene i deres vurdering av hvilke faktorer som har vært viktige for valg av utdanningssted. Dette gjelder også om vi deler respondentene inn i gruppene: «Respondenter oppvokst i Nord-Norge» og «respondenter oppvokst utenfor Nord-Norge».

Tredjeplassen varierer mellom gruppene. Faktoren «det var der jeg fikk studieplass» får tredje høyest gjennomsnittlig score for gruppen «respondenter som ikke har vokst opp i Nord-Norge» når vi ser alle respondentene under ett. Respondentene som har vokst opp i Nord-Norge gir faktoren «natur og fritidsinteresser» tredje høyest gjennomsnittlig score.

Vi har også sett at respondentene fra Nord-Norge mener faktorene «jeg er oppvokst i landsdelen og ønsker fortsatt å bo der» og «sosialt nettverk», var viktigere for valg av utdanningssted enn respondentene som er oppvokst utenfor Nord-Norge. Høyest gjennomsnittlig score får disse faktorene fra respondentene fra Nordland, etterfulgt av respondentene fra Troms og Finnmark.

Når respondentene blir utfordret på hvilke faktorer som var aller viktigst for dem i valg av utdanningssted, svarer den største andelen av respondenter «det var der jeg fikk studieplass». Det samme svarer den største andelen av respondentene som ikke er vokst opp i Nord-Norge. Den største andelen av de nordnorske respondentene oppgir derimot faktoren «jeg er oppvokst i landsdelen og ønsket å bo der», som aller viktigst for valg av utdanningssted.

157 av respondentene har valgt å utdype årsakene til at de valgte Politihøgskolen, avdeling Bodø som utdanningssted. Flest kommentarer går ut på at dette ikke var et reelt valg, men at de ble tildelt plass ved studiestedet i Bodø. Andre begrunner valget av Bodø som utdanningssted med at de ønsket å flytte til en ny plass. En tredje årsak, som noen av respondentene oppgir, er at de hadde tilhørighet til Bodø, eller at de ved å velge Bodø som studiested fikk kort vei hjem. Øvrige årsaker som blir oppgitt i denne sammenhengen er: Mangel på lyst til å flytte til de øvrige studiestedene ved Politihøgskolen, hensynet til partner og barn, ønsket om å bo i Nord-Norge og godt omdømme for avdelingen i Bodø.

Nesten samtlige respondenter; 97 % sier at de ville ha tatt politiutdanning, selv om ikke avdelingen i Bodø hadde eksistert.

I dette kapitlet har vi også sett på hvilke faktorer som var viktige for valg av praksissted. Faktoren «praksisen jeg fikk var relevant for min videre karriere i politiet» får høyest score dersom vi ser alle respondenter under ett. Faktoren som får nest høyest gjennomsnittlig score av alle respondenter, er «bra fagmiljø», mens «sosialt nettverk» kommer på tredjeplass.

Også respondentene som hadde praksis i Troms og Finnmark gir faktoren «praksisen jeg fikk var relevant for min videre karriere i politiet» høyest gjennomsnittlig score. Det samme gir de nordnorske respondentene med praksissted i Finnmark.

Faktoren «bra fagmiljø» får høyest gjennomsnittlig score av respondentene som hadde praksissted i

Nordland, mens respondentene fra Nord-Norge som hadde praksissted i Nordland gir «sosialt nettverk» høyest gjennomsnittlig score. Faktoren «jeg er oppvokst i landsdelen og ønsket fortsatt å bo der» får høyest gjennomsnittlig score av de nordnorske respondentene som hadde praksissted i Troms.

Tabellen under gir en oppsummering av hvilke faktorer som har vært viktigst for valg av utdannings- og praksissted:

	Høyest gjennomsnittlig score	Nest høyest gjennomsnittlig score	Aller viktigste faktor
Utdanning:			
Alle respondenter	Bra studentmiljø	Bra fagmiljø	Det var her jeg fikk studieplass
Respondenter fra Nord-Norge	Bra studentmiljø	Bra fagmiljø	Jeg er oppvokst i landsdelen og ønsket å bo her
Respondenter oppvokst utenfor Nord-Norge	Bra studentmiljø	Bra fagmiljø	Det var her jeg fikk studieplass
Praksissted:			
Alle respondenter	Praksisen jeg fikk var relevant for min videre karriere i politiet	Bra fagmiljø	
Respondenter med praksissted i Nordland	Bra fagmiljø	Praksisen jeg fikk var relevant for min videre karriere i politiet	
Respondenter med praksissted i Troms	Praksisen jeg fikk var relevant for min videre karriere i politiet	Bra fagmiljø	
Respondenter med praksissted i Finnmark	Praksisen jeg fikk var relevant for min videre karriere i politiet	Bra fagmiljø	
Nordnorske respondenter med praksissted i Nordland	Sosialt nettverk	Jeg er oppvokst i landsdelen og ønsket å bo her	
Nordnorske respondenter med praksissted i Troms	Jeg er oppvokst i landsdelen og ønsket å bo her	Praksisen jeg fikk var relevant for min videre karriere i politiet	
Nordnorske respondenter med praksissted i Finnmark	Praksisen jeg fikk var relevant for min videre karriere i politiet	Bra fagmiljø	

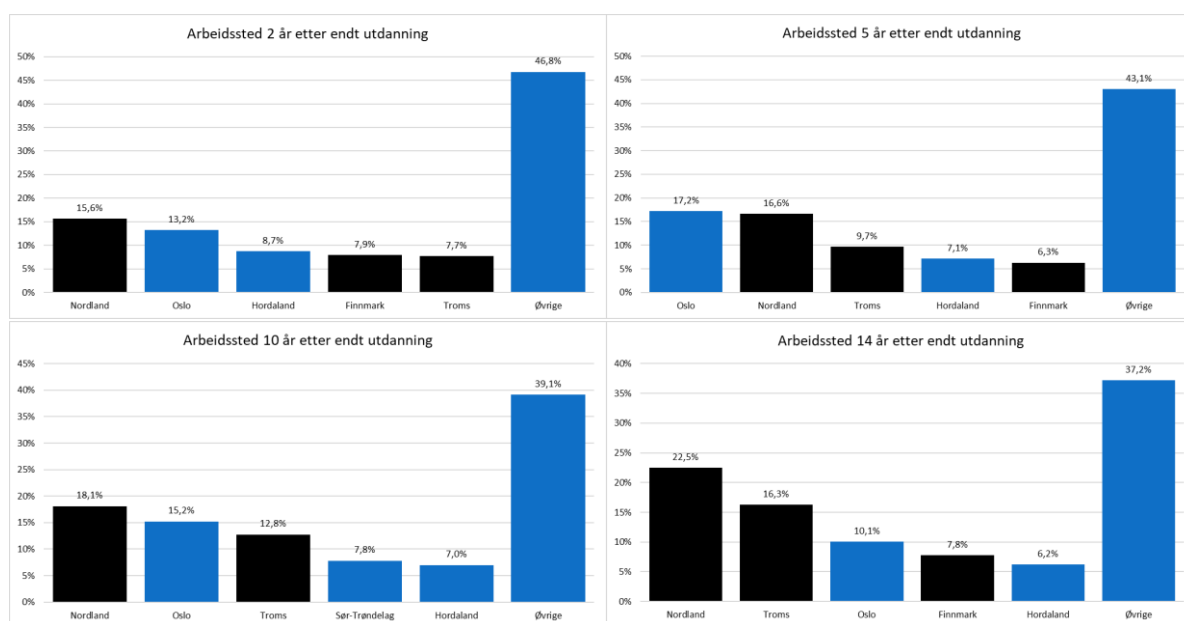
Tabell 5-1 - Oppsummering av viktige faktorer ved valg av utdannings- og praksissted

6 Karriereveier

I dette kapitlet gir vi en oppsummering av funn knyttet til respondentenes valg av arbeidsted; 2, 5, 10 og 14 år etter endt utdanning.

6.1 Arbeidssted i dag og 2, 5, 10 og 14 år etter endt utdanning

Figuren under gir en oversikt over de fem fylkene hvor størst andel respondenter jobber 2, 5, 10 og 14 år etter endt utdanning. Det er kun de respondentene som har svart på spørsmålene om dette, som er med i grunnlaget for figur 6-1. Til sammen har 620, 476, 243 og 129 respondenter svart på spørsmål om arbeidssted etter henholdsvis 2, 5, 10 og 14 år etter endt utdanning.



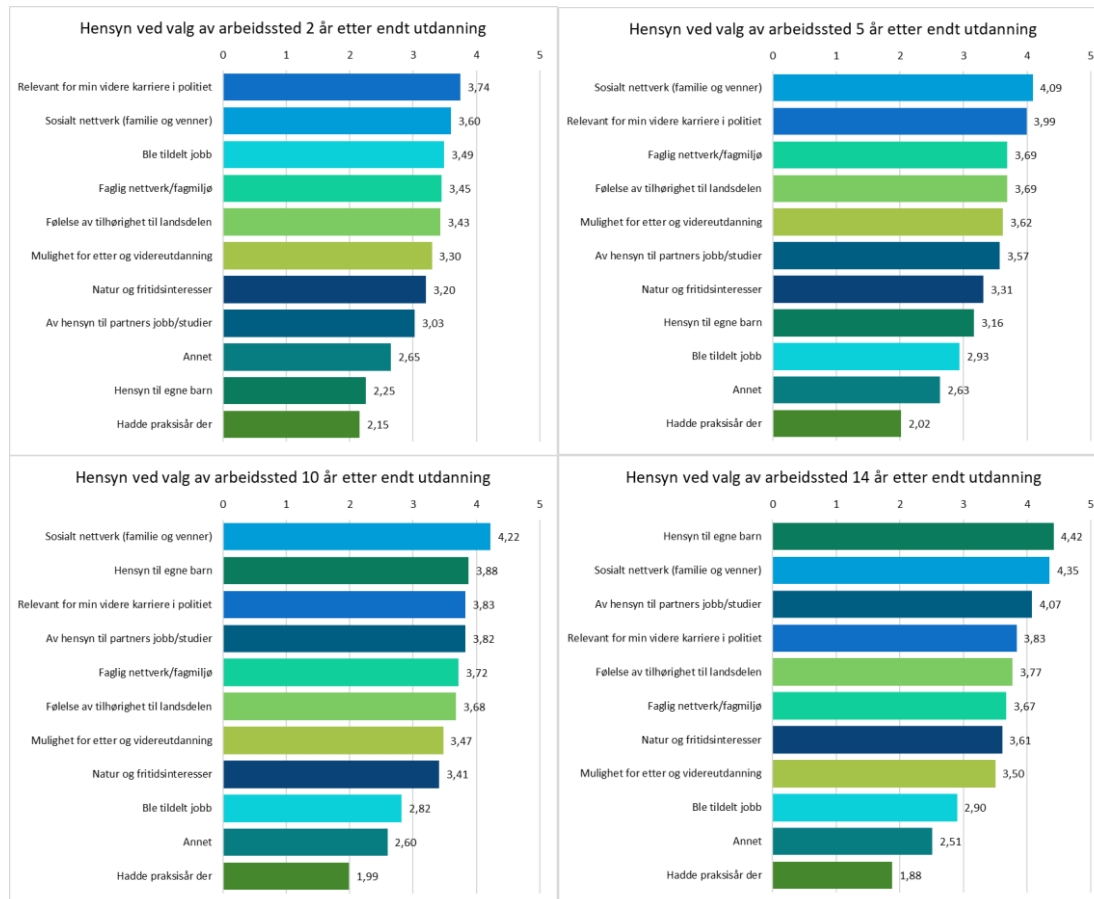
Figur 6-1 - Arbeidssted 2, 5, 10 og 14 år etter endt utdanning

2 år etter endt utdanning hadde den største andelen av respondenter jobb i Nordland (15,6 %), Oslo (13,2 %) og Hordaland (8,7 %). Derneft kommer Finnmark (7,9 %) og Troms (7,7 %). Et ganske likt mønster finner vi for arbeidssted etter 5 år, men her troner Oslo øverst. Andelen respondenter som jobber der etter 5 år er 17,2 %. Derneft kommer Nordland (16,6 %) og Troms (9,7 %). På fjerde- og femteplass kommer Hordaland (7,1 %) og Finnmark (6,3 %). Etter 10 år er bildet endret igjen i favør av Nordland. 18,1 % av respondentene jobber i Nordland etter 10 år, mens 15,2 % jobber i Oslo og 12,8 % jobber i Troms. Derneft kommer Sør-Trøndelag (7,8 %) og Hordaland (7 %).

Etter 14 år er det hele 22,5 % av respondentene som jobber i Nordland, 16,3 % jobber i Troms, mens 10,1 % jobber i Oslo. Derneft kommer Finnmark (7,8 %) og Hordaland og Trøndelagsfylkene. Alle med 6,2 % hver.

6.2 Faktorer som er viktige for valg av arbeidssted

I spørreskjemaet spurte vi respondentene om hvor enige eller uenige de er i at faktorene i figuren under var viktige for dem i valg av arbeidssted etter 2,5, 10 og 14 år. Vi brukte en skala fra 1 til 5, der 1 er helt uenig og 5 er helt enig.



Figur 6-2 - Hensyn ved valg av arbeidssted 2, 5, 10 og 14 år etter endt utdanning

Som vi ser av figuren over varierer de ulike faktorenes viktighet med hensyn til hvor lenge respondentene har vært i politiet. Tilsvarende figurer, som skiller mellom respondentene som er oppvokst i og utenfor Nord-Norge, finnes i vedlegg. En nærmere forklaring av figur 6-2 følger i avsnittene nedenfor.

6.2.1 Høyest gjennomsnittlig score

Mens det at «jobben var relevant for videre karriere» får høyest gjennomsnittlig score for valg av arbeidssted etter 2 år, er det «sosielt nettverk» som får høyest gjennomsnittlig score både etter 5 og 10 år. Faktoren «hensynet til egne barn» får høyest gjennomsnittlig score for valg av arbeidssted etter 14 år.

Ser vi på respondentene som er vokst opp utenfor Nord-Norge, gir de faktoren «relevant for min videre karriere» høyest gjennomsnittlig score for valg av arbeidssted både etter 2 og 5 år. For valg av arbeidssted etter 10 år gir de faktoren «sosielt nettverk» høyest gjennomsnittlig score, mens de for valg av arbeidssted etter 14 år gir faktoren «hensynet til egne barn» høyest gjennomsnittlig score.

Respondentene fra Nord-Norge gir faktoren «sosialt nettverk» høyest gjennomsnittlig score for valg av arbeidssted etter 2, 5 og 10 år. Faktoren, som får høyest gjennomsnittlig score for valg av arbeidssted etter 14 år, er for denne gruppen «hensynet til egne barn».

6.2.2 Nest høyest gjennomsnittlig score

«Sosialt nettverk» får nest høyeste gjennomsnittlige score for valg av arbeidssted etter 2 år, mens det at «jobben er relevant for videre karriere i politiet» for nest høyest gjennomsnittlige score for valg av arbeidssted etter 5 år. For valg av arbeidssted etter 10 og 14 år er det «hensynet til egne barn», som respondentene gir nest høyest score.

Ser vi på respondentene, som ikke er vokst opp i Nord-Norge, gir de faktorene «det var her jeg ble tildelt jobb» og «sosialt nettverk» nest høyest score for valg av arbeidssted etter 2 år. Etter 5 og 14 år er det faktoren «sosialt nettverk» de gir nest høyest gjennomsnittlig score, mens faktoren «relevant for min videre karriere» får nest høyest gjennomsnittlig score for valg av arbeidssted etter 10 år.

Respondentene fra Nord-Norge gir faktoren «relevant for min videre karriere i politiet» nest høyest score for valg av arbeidssted etter 2 og 5 år. Faktorene «hensynet til egne barn» og «sosialt nettverk» får nest høyest score for valg av arbeidssted etter henholdsvis 10 og 14 år.

6.2.3 Tredje høyest gjennomsnittlig score

Mens det at respondentene «ble tildelt jobb» får tredje høyest gjennomsnittlig score for valg av arbeidssted etter 2 år, er det «faglig nettverk/fagmiljø», det at jobben er «relevant for videre karriere i politiet» og «hensynet til partners jobb/studier» som får tredje høyest gjennomsnittlig score for valg av arbeidssted etter henholdsvis 5, 10 og 14 år.

Respondentene som er vokst opp utenfor Nord-Norge, gir faktoren «bra fagmiljø» tredje høyest gjennomsnittlig score for valg av arbeidssted etter 2 og 5 år. For valg av arbeidssted etter 10 og 14 år gir denne gruppen respondenter faktoren «hensynet til partners jobb» tredje høyest gjennomsnittlig score.

Ser vi på respondentene som er vokst opp i Nord-Norge, gir de faktoren «følelse av tilhørighet til landsdelen» tredje høyest gjennomsnittlig score for valg av arbeidssted etter 2 år. Den samme faktoren får tredje høyest gjennomsnittlig score for valg av arbeidssted etter 5 år, men her deler den plass med faktoren «hensynet til partners jobb». For valg av arbeidssted etter 10 og 14 år er det «hensyn til partners jobb/studier» som får tredje høyest gjennomsnittlig score.

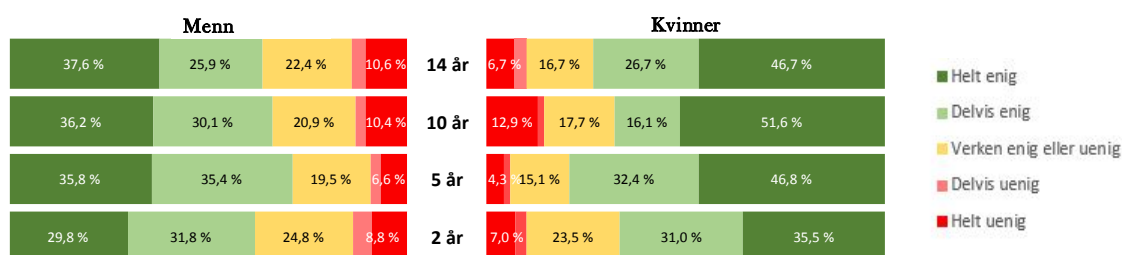
6.2.4 Lavest gjennomsnittlig score

Lavest gjennomsnittlig score av alle får faktoren «hadde praksisår der», både for valg av arbeidssted etter 2, 5, 10 og 14 år. Det gjelder også for gruppene «respondenter som er vokst opp i Nord-Norge» og «respondentene som vokst opp utenfor Nord-Norge».

6.3 De ulike faktorenes betydning for valg av arbeidssted

Under følger en nærmere beskrivelse av hvordan respondentenes svar fordeler seg på de ulike svaralternativene, der svarene også er fordelt på kjønn. Faktorene er tilfeldig rangert.

6.3.1 Relevans for videre karriere

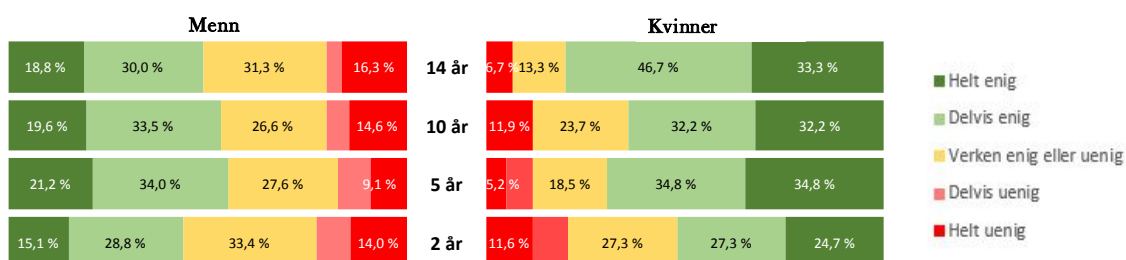


Figur 6-3 - Påstand: Relevans for videre karriere i politiet var viktig ved valg av arbeidssted

Som vi ser av figuren er det flere kvinner enn menn som er helt enige i at «relevans for videre karriere i politiet» var en viktig faktor valg av arbeidssted. Dette gjelder både ved valg av arbeidssted etter 2, 5, 10 og 14 år. Det er for valg av arbeidssted etter 10 år at flest kvinner er helt enige i at denne faktoren var viktig. Så mange som 51,6 % er helt enige i dette. Ser vi på tilsvarende gruppe for menn svarer 36,2 % det samme. Minst viktig er denne faktoren for valg av arbeidssted etter 2 år.

Slår vi sammen svaralternativene «helt enig» og «delvis enig» er mønsteret langt mindre tydelig, og på enkelte tidspunkt nærmest fraværende. Det siste gjelder spesielt for valg av arbeidstid etter 10 år, der 67,7 % kvinner og 66,3 % menn er helt eller delvis enige i at dette er en viktig faktor.

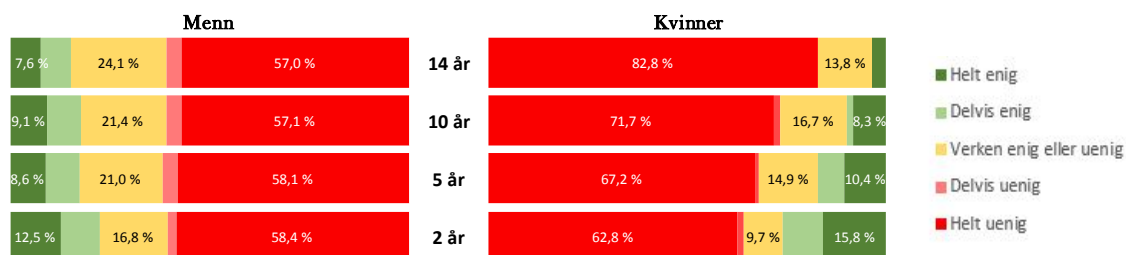
6.3.2 Mulighet for etter- og videreutdanning



Figur 6-4 - Påstand: Mulighet for etter- og videreutdanning var viktig ved valg av arbeidssted

Også i forhold til «mulighet for etter- og videreutdanning» er det flere kvinner enn menn som er helt enige i at dette var en viktig faktor for valg av arbeidssted. Dette gjelder både når de skulle velge arbeidssted etter 2, 5, 10 og 14 år. Det samme mønsteret ser vi om vi slår sammen svaralternativene «helt enig» og «delvis enig». Forskjellen mellom menn og kvinner som svarer dette er spesielt stor ved valg av arbeidssted etter 14 år. Her sier hele 80 % kvinner at dette er en viktig faktor, mens bare 48,8 % av mennene svarer det samme. En større andel menn enn kvinner er verken enige eller uenige i at dette er en viktig faktor.

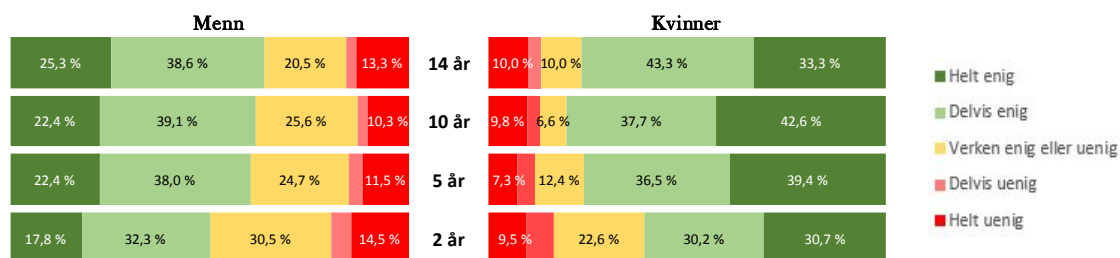
6.3.3 Praksisplass viktig for arbeidssted



Figur 6-5 - Påstand: Praksisår samme plass var viktig ved valg av arbeidssted

Svært mange respondenter er helt uenige i at praksissted var en viktig faktor for valg av arbeidssted. Dette gjelder for valg av arbeidssted både etter 2, 5, 10 og 14 år. Selv om andelen kvinner som har svart dette er størst, gjelder dette både kvinner og menn. Spesielt for valg av arbeidssted etter 14 år er det mange kvinner som er helt uenige i at denne faktoren er viktig. Hele 82,8 % svarer dette. Andelen kvinner som mener dette er en uviktig faktor øker proporsjonalt med antall år i arbeidslivet.

6.3.4 Faglig nettverk og fagmiljø

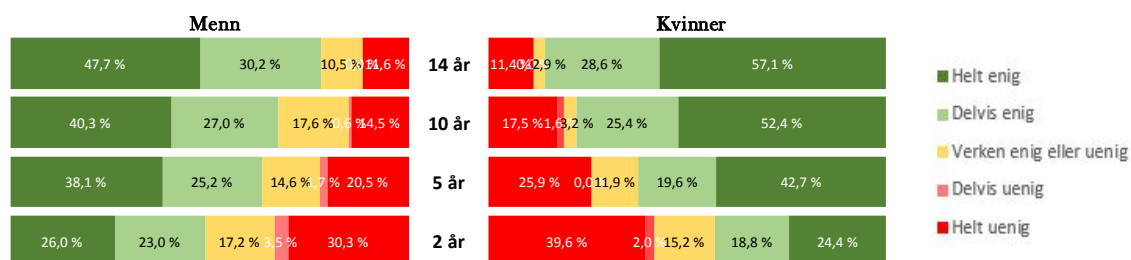


Figur 6-6 - Påstand: Faglig nettverk/miljø var viktig ved valg av arbeidssted

En større andel kvinner enn menn er helt enige i at faglig nettverk/miljø var en viktig faktor for valg av arbeidssted. Dette gjelder både når de skulle velge arbeidssted etter 2,5, 10 og 14 år. Slår vi sammen svaralternativene «helt enig» og «delvis enig» ser vi samme tendensen.

Spesielt viktig ser denne faktoren ut til å være for kvinners valg av arbeidssted etter 10 år. Her sier 80,3 % av kvinnene at de er helt eller delvis enige i at faglig nettverk/-fagmiljø er en viktig faktor for valg av arbeidssted. Tilsvarende tall for menn er 61,5 %.

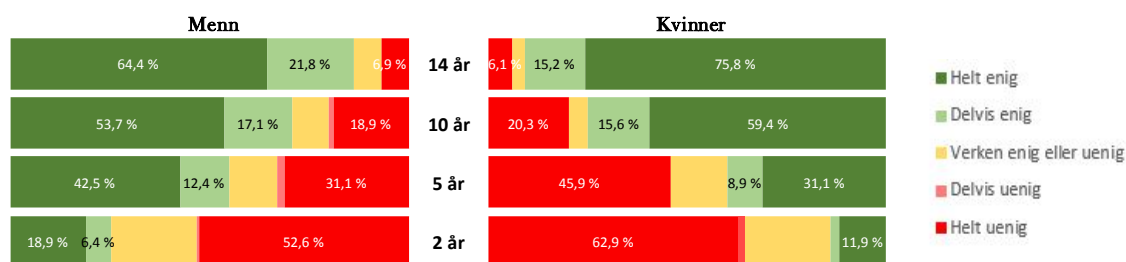
6.3.5 Hensynet til partners jobb/studier



Figur 6-7 - Påstand: Hensyn til partners jobb/studier var viktig ved valg av arbeidssted

Hensynet til partners jobb/studier som viktig faktor for valg av arbeidssted, varierer veldig med hensyn til hvor lenge respondentene har vært i arbeidslivet. Desto lengre du er i arbeidslivet, desto viktigere blir denne faktoren. Mens 39,6 % av kvinnene og 30,3 % av mennene er helt uenige i at dette var en viktig faktor ved valg av arbeidstid etter 2 år, er det bare 1,4 % kvinner og 1,6 % menn som svarer det samme etter 14 år. Etter 14 år er på den andre siden 57,1 % av kvinnene og 47,7 % av mennene som er helt enige i at dette var en viktig faktor for valg av arbeidssted. Denne tendensen forsterkes når vi slår sammen svaralternativene «helt enig» og «delvis enig».

6.3.6 Hensyn til egne barn

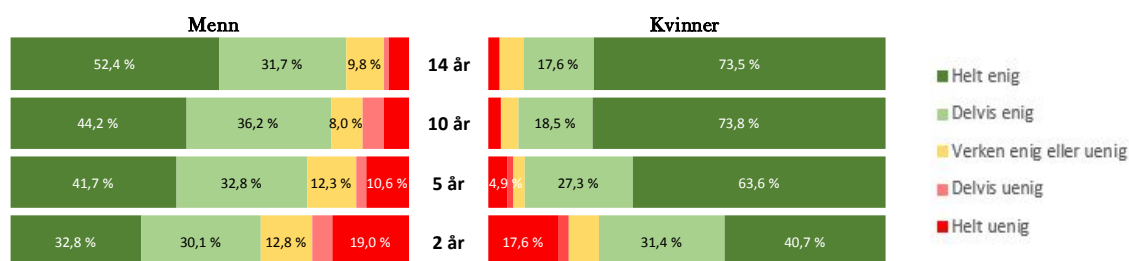


Figur 6-8 - Påstand: Hensyn til egne barn var viktig ved valg av arbeidssted

Som vi ser av figuren blir hensynet til egne barn stadig viktigere jo lengre respondentene er i arbeidslivet. Dette gjelder både for menn og kvinner. Hele 91 % kvinner og 86,2 % menn er helt eller delvis enige i at dette er en viktig faktor etter 14 år i arbeidslivet. Tilsvarende tall etter 2 år i arbeidslivet er 11,9 % og 18,9 %.

Vi ser også at andelen menn som er helt enige i dette er større enn for kvinner etter 2 og 5 år i arbeidslivet, mens det er flere kvinner enn menn som mener det samme etter 10 og 14 år i arbeidslivet.

6.3.7 Sosialt nettverk

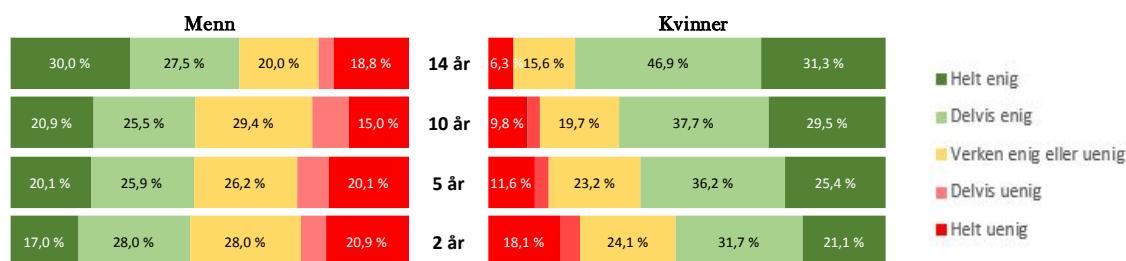


Figur 6-9 - Påstand: Sosialt nettverk (familie og venner) var viktig ved valg av arbeidssted

Av figuren ser vi at «sosialt nettverk» er en viktig faktor for både menn og kvinner ved valg av arbeidssted, selv om andelen kvinner som er «helt enige» i at dette er en viktig faktor er betydelig høyere enn for menn. Slår vi sammen svaralternativene «helt enig» og «delvis enig» blir forskjellen mellom menn og kvinner mindre tydelig.

Faktoren blir stadig viktigere for valg av arbeidssted jo lengre respondentene er i arbeidslivet. Minst viktig er den for valg av arbeidssted etter 2 år, mens den er omtrent like viktig for valg av arbeidssted etter 10 og 14 år.

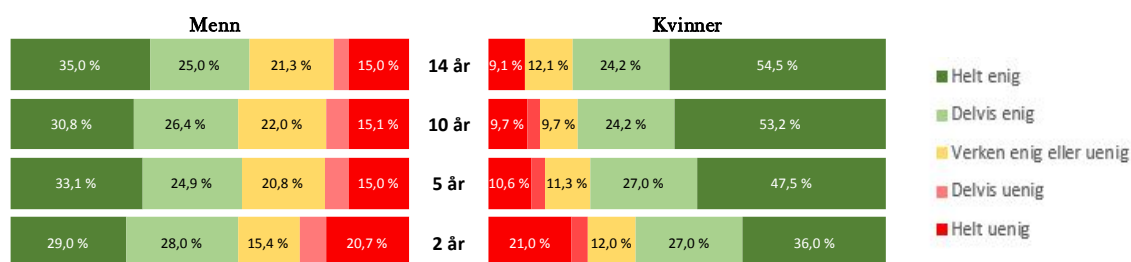
6.3.8 Natur- og fritidsinteresser



Figur 6-10 - Påstand: Natur og fritidsinteresser var viktig ved valg av arbeidssted

Som vi ser av figuren er det flere kvinner enn menn som er helt eller delvis enige i at «natur og fritidsinteresser» er en viktig faktor for valg av arbeidssted. Andelen kvinner som svarer dette øker også i tråd med antall år i arbeidslivet.

6.3.9 Følelse av tilhørighet til landsdel

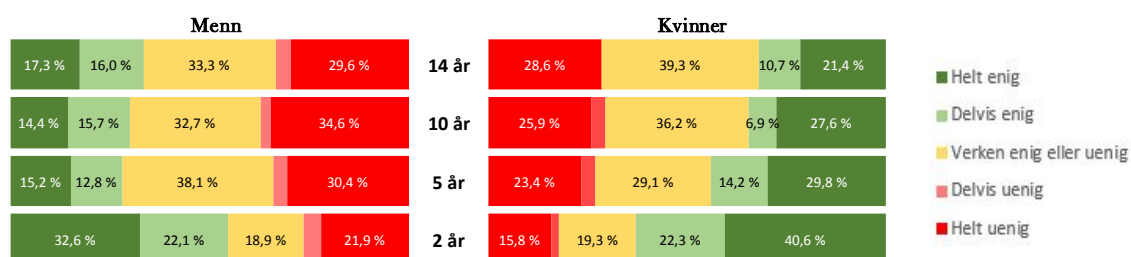


Figur 6-11 - Påstand: Følelse av tilhørighet til landsdelen var viktig ved valg av arbeidssted

Som vi ser av figuren er andelen kvinner som er helt eller delvis enige i at «følelse av tilhørighet til landsdelen» er en viktig faktor for valg av arbeidssted høyere enn for menn. Henholdsvis 76,7 % kvinner og 60 % menn er helt eller delvis enige i at dette er en viktig faktor for valg av arbeidssted etter 14 år. Andelen som svarer dette varierer dessuten lite med hensyn til når valg av arbeidssted finner sted.

I denne sammenhengen er det også viktig å merke seg «landsdelen» kan være hvilken som helst landsdel. Begrepet begrenses med andre ord ikke til den nordnorske landsdelen.

6.3.10 Det var der jeg fikk jobb

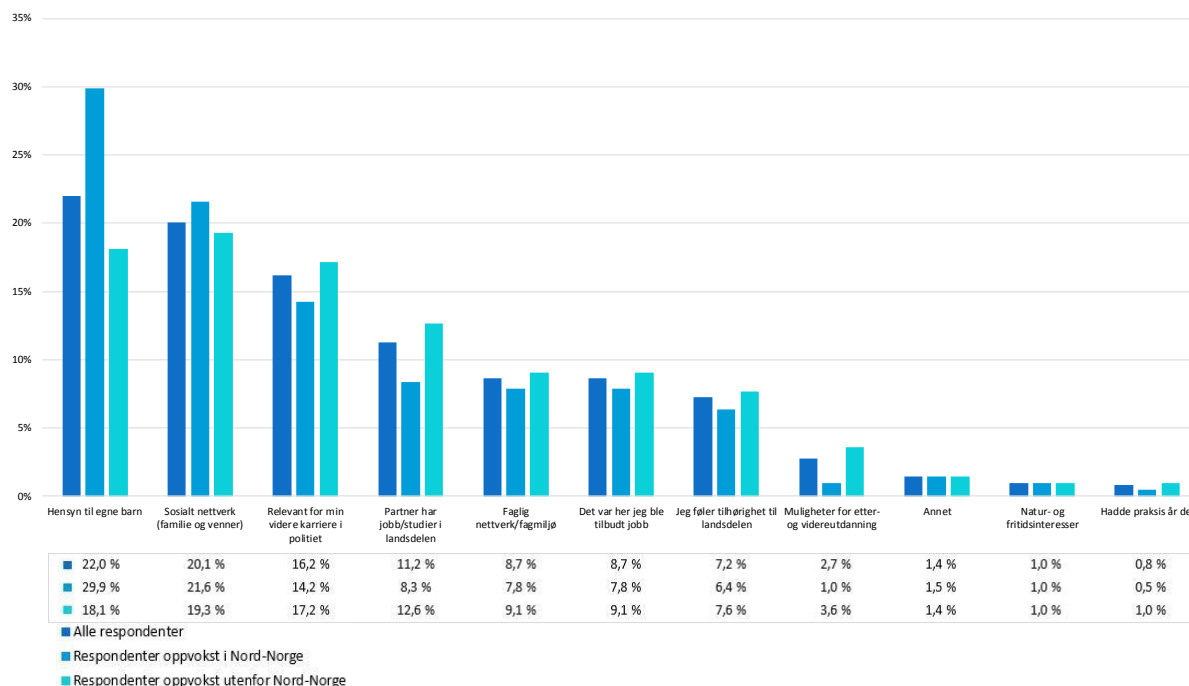


Figur 6-12 - Påstand: At der var der jeg ble tilbudt jobb var viktig ved valg av arbeidssted

Ikke overraskende er faktoren «at jeg ble tildelt jobb» viktigst for valg av arbeidssted etter 2 år. Det gjelder både for menn og kvinner, selv om andelen som er helt eller delvis enige i at dette var en viktig faktor er litt høyere for kvinner enn for menn. 62,9 % kvinner er helt eller delvis enige i at dette er en viktig faktor for valg av arbeidssted etter 2 år, mens andelen menn som svarer det samme er 54,7 %. Tilsvarende øker andelen som er helt uenige i at dette er en viktig faktor med antall år i arbeidslivet.

6.4 Viktigste faktor for valg av arbeidssted

I figur 6-13 ser vi faktoren som var aller viktigst for valg av arbeidssted i dag.



Figur 6-13 - Den viktigste faktoren ved valg av nåværende arbeidssted

Som vi ser av figur 6-13 er «hensynet til egne barn» den faktoren som størst andel av respondenter oppgir som viktigst for valg av arbeidssted i dag. 22 % av respondentene svarer dette. Derneft kommer «sosialt nettverk» (20,1 %) og det at «jobben er relevant for min videre karriere» (16,2 %).

Også den største andelen av de nordnorske respondentene svarer at «hensynet til egne barn» var aller viktigst for valg av nåværende arbeidssted. Nesten 30 % svarer dette. Derneft kommer «sosialt nettverk» (21,6 %) og «det at jobben er relevant for min videre karriere i politiet (14,2 %).

Ser vi på respondentene som ikke har vokst opp i Nord-Norge, oppgir den største andelen av dem at «sosialt nettverk» var den viktigste faktoren for valg av dagens arbeidssted (19,3 %), derneft følger faktoren «hensynet til egne barn» (18,1 %) og det at «jobben er relevant for videre karriere (17,2 %).

De faktorene som færrest oppgir som viktigst for valg av nåværende arbeidssted er «hadde praksisår der» (0,8 %) og «natur og fritidsinteresser» (1 %). Det er også de minst viktige faktorene for gruppene «respondenter oppvokst i Nord-Norge» og «respondenter oppvokst utenfor Nord-Norge».

6.5 Om utdanningssted har påvirket arbeidssted og karrierevei

Til sist i spørreskjemaet har vi spurt respondentene om valg av utdanningssted har påvirket valg av arbeidssted eller karrierevei på andre måter.

På dette spørsmålet svarer 80,8 % av respondentene nei, mens 14,6 % svarer ja. Resten svarer at de ikke vet. Vi har bedt respondentene som mener at utdanningen har påvirket arbeidssted om å utdype dette nærmere, noe 41 respondenter har gjort. I all hovedsak finner vi svarene innenfor disse områdene:

Nettverk

18 av respondentene viser til nettverk når de utdyper svarene sine på hvorfor de mener utdanningssted har påvirket arbeidssted. Om dette sier en av respondentene: *«Var i Bodø i praksisåret, samt bodd her i tre år. Kjenner derfor byen og arbeidsplassen. Føler at det er lettere å få jobb på en plass man er kjent og de som ansetter folk kjenner deg»*. En annen sier dette: *«Ble kjent med venner som påvirket valget om å jobbe i Nord»*.

Trivdes i landsdelen og ønsket å bli boende her

12 av respondentene gir svar som faller innenfor dette området, og der en av respondentene sier dette: *«Ble nok knyttet til landsdelen etter studiene i Bodø, i tillegg til at praksisåret ble gjennomført i nabokommunene til Bodø»*. En annen sier dette om det samme: *«Jeg trivdes veldig godt i Nordland og ble der de første årene etter PHS»*.

Ville bort

6 av respondentene begrunner svaret sitt med at utdanningen i Bodø gjorde at de ønsket å jobbe et annet sted. Om dette sier en respondent: *«At jeg setter mer pris på stedet jeg kommer fra, og heller ønsker meg vekk fra Nord Norge»*. En annen sier dette: *«Valgte at jeg ikke skulle jobbe i Bodø. For mye dårlig vær»*.

Påvirket karrierevei

På spørsmålet om utdanningsstedet har påvirket karrierevei på andre måter svarer 81,5 % nei og 8 % ja. Resten svarer at de ikke vet. Vi har også her bedt respondentene som har svart ja på dette spørsmålet om å utdype svarene sine, noe 16 respondenter har valgt å gjøre. Svarene omhandler ulike tema, som for eksempel nettverk og fagmiljø, som vist under:

- *«I Bodø fikk jeg fordypningsfaget elektroniske spor. Et fagområde jeg har fulgt siden og som har gitt meg fordeler i stillinger jeg har søkt og fått»*.
- *«Tror ikke jeg ville valgt samme praksissted dersom jeg hadde gått ved et av de andre studiestedene. Følgende ville jeg kanskje heller ikke fått tilbud om jobb ved praksisstedet etter endt studie»*
- *«Ble kjent med studentene der og vi var en gjeng som søkte oss til samme sted etter skolen. Jeg hadde ikke søkt der, hadde det ikke vært for de jeg gikk i klasse med»*
- *Det var en liten avdeling hvor man også snakket med lærerne utenfor klasserommet, og de delte villig av sine erfaringer om arbeidsfelt de hadde jobbet med, og plasser de hadde jobbet. Det gav oss en innsikt i hva man kunne gjøre innenfor de ulike fagfelt*
- *«Jeg fikk virkelig opp interessen for forebyggende, og jeg tror det hjalp mye at vi hadde en lærer i faget, som virkelig brant for det»*

6.6 Oppsummering – karriereveier

I dette kapitlet har vi sett at Nordland er fylket der den største andelen av respondenter jobber etter 2, 10 og 14 år. Nordland er også fylket der størst andel respondenter jobber i dag. I Oslo jobber den største andelen av respondenter etter 5 år. Oslo ligger også på andreplass med hensyn til respondenter som jobber der etter 2 og 10 år. Etter 14 år overtar Troms denne plassen fra Oslo. Troms er videre på tredjeplass med hensyn til andel respondenter som jobber der etter 5 og 10 år.

I dette kapitlet har vi også sett at når vi ser på svarene til samtlige respondenter i studien, så er det faktoren «relevans for min videre karriere i politiet» som får høyest gjennomsnittlig score for valg av arbeidssted etter 2 år. For valg av arbeidssted etter 5 og 10 år er det «sosialt nettverk» som får høyest gjennomsnittlig score, mens faktoren «hensynet til egne barn» får høyest gjennomsnittlig score ved valg av arbeidssted etter 14 år. Når respondentene skal oppgi én faktor som var aller viktigst for valg av nåværende arbeidssted, svarer den største andelen av respondenter «hensyn til egne barn».

Ser vi på respondentene som er vokst opp i Nord-Norge gir de faktoren «sosialt nettverk (familie og venner)» høyest gjennomsnittlig score for valg av arbeidssted både etter 2, 5 og 10 år. For valg av arbeidssted etter 14 år gir de faktoren «hensynet til egne barn» høyest gjennomsnittlig score. På spørsmålet om hvilken faktor som har vært aller viktigst for valg av arbeidssted, svarer den største andelen av respondenter fra Nord Norge «sosialt nettverk».

Respondentene som er oppvokst utenfor Nord-Norge, gir faktoren «relevant for min videre karriere i politiet» høyest gjennomsnittlig score ved valg av arbeidssted etter 2 og 5 år. Ved valg av arbeidssted etter 10 får faktoren «sosialt nettverk» høyest gjennomsnittlig score, mens faktoren «hensynet til egne barn» får høyest gjennomsnittlig score for valg av arbeidssted etter 14 år. «Sosialt nettverk» blir videre oppgitt som viktigste faktor for valg av nåværende arbeidssted av den største andelen av denne gruppen respondenter, tett etterfulgt av faktoren «hensynet til egne barn».

Tabellen under gir en oversikt over de viktigste faktorene for valg av arbeidssted:

	Høyest gjennomsnittlig score etter 2 år	Høyest gjennomsnittlig score etter 5 år	Høyest gjennomsnittlig score etter 10 år	Høyest gjennomsnittlig score etter 14 år	Aller viktigste faktor for valg av nåværende arbeidssted
Alle respondenter	Relevant for min videre karriere i politiet	Sosialt nettverk	Sosialt nettverk	Hensynet til egne barn	Hensynet til egne barn
Respondenter oppvokst i Nord-Norge	Sosialt nettverk	Sosialt nettverk	Sosialt nettverk	Hensynet til egne barn	Hensynet til egne barn
Respondenter oppvokst utenfor Nord-Norge	Relevant for min videre karriere i politiet	Relevant for min videre karriere i politiet	Sosialt nettverk	Hensynet til egne barn	Sosialt nettverk

Tabell 6-1 - Viktigste faktorer ved valg av arbeidssted

I dette kapitlet har vi også sett at en større andel kvinner enn menn er helt eller delvis enige i at faktorene: «muligheten for etter- og videreutdanning», «faglig nettverk/fagmiljø», «natur- og friluftsjakter» og «følelsen av tilhørighet til landsdelen» er viktige for arbeidssted. I tillegg ser vi at faktorene «hensyn til partners jobb/studier», «hensyn til egne barn» og «sosialt nettverk» blir stadig viktigere jo lengre du er i arbeidslivet, både for kvinner og menn.

7 Muligheter for utvikling av Politihøgskolen, avdeling Bodø

Som nevnt i kapittel 3.4 har vi rettet intervjuene, som går på mulighetene for å utvikle Politihøgskolen, avdeling Bodø, mot to ulike målgrupper: i) ansatte i politietaten og ii) ansatte i beredskapsstillinger og utdanningssektoren utenom politietaten.

Mens muligheten for et samarbeid med Politihøgskolen i Bodø er tema for intervjuet med ansatte ved Nord Universitet og Hovedredningssentralen, er også behovet for etter- og videreutdanning i politiet et tema i intervjuet med ansatte i politietaten.

I oppsummeringen under har vi delt svarene fra de to ulike gruppene i to, der svarene fra ansatte i politietaten blir gjort rede for først. I hver gruppe har vi intervjuet fem personer.

7.1 Ansatte i politietaten

Delkapitlene som følger omhandler temaene som ble tatt opp i intervjuene med ansatte i politietaten.

7.1.1 Behov for å styrke etter- og videreutdanningstilbudet i politiet

På spørsmål om det er behov for å styrke etter- og videreutdanningstilbudet i politiet, svarer tre av informantene ja, mens to av informantene svarer at tilbudet i dag er brukbart eller godt. I forlengelsen av sistnevnte sier en av informantene at Politihøgskolen har utviklet seg i en veldig positiv retning, mens den andre nevner at Politihøgskolen er god til å fange opp behov i ytre etat. De to informantene peker likevel også på områder som er utfordrende i dag.

Av de tre som svarer ja på dette spørsmålet mener den ene at det er behov for å etablere et desentralisert utdanningstilbud på et mindre sted enn Oslo. Den andre informanten mener at deler av politiutdanningen bør tilbys av andre utdanningsinstitusjoner enn Politihøgskolen, mens den tredje peker på at utdanningskapasiteten innenfor etter- og videreutdanning er for lav i forhold til etterspørselen.

Under følger en oversikt over områder, som informantene mener er utfordrende i dag.

Lav kapasitet

En av respondentene peker på at kapasiteten er for lav i forhold til etterspørsel, og at politiet i stadig større grad ser en økende interesse for mer kunnskap og formalkompetanse.

Tilbud fra andre utdanningsinstitusjoner

To av informantene mener at deler av utdanningen bør tilbys av andre utdanningsinstitusjoner. Her nevner den ene informanten lederutdanningen, som en utdanning som i minst mulig grad bør gjennomføres i egen etat. Begrunnelsen for dette er behovet for å treffe folk fra andre etater under denne type utdanninger. Den andre informanten skiller mellom politispesifikk kompetanse og kompetanse som kan tilbys fra andre institusjoner, herunder IKT, samfunnsplanlegging og revisorutdanning. Begrunnelsen for at andre utdanningsinstitusjoner skal tilby denne type utdanning er todelt: i) det er viktig å se verden fra andre vinkler enn politiet sin synsvinkel og ii) på enkelte områder, som for eksempel IT, går utviklingen veldig raskt. Det er derfor vanskelig for politiet å følge med på denne utviklingen. Denne bekymringen deles av en annen informant, som peker på at kriminaliteten har flyttet seg over i digitale rom og på dette området mener informanten at politiet ikke har tilstrekkelig med kompetanse.

Etablere et desentralisert tilbud på et mindre sted

En av informantene mener at Politihøgskolen bør legge til rette for et desentralisert tilbud innenfor etter- og videreutdanning utenfor Oslo. Bodø blir også for stort mener denne informanten. Informanten begrunner svaret sitt med behovet for å la polititjenestefolk bli sosialisert i små miljø, noe som allerede bør begynne under politiutdanningen. At studentene blir vant til mindre steder og forhold, vil gjøre det enklere å rekruttere dem til mindre steder når de er ferdig utdannet.

7.1.2 Etablere/flytte etter- og videreutdanningstilbud i Bodø

På spørsmål om det er noen etter- og videreutdanningstilbud, som er spesielt relevant å flytte eller etablere ved Politihøgskolen, avdeling Bodø, gir informantene veldig forskjellige svar. En svarer nei på dette spørsmålet. En annen svarer at dette er en diskusjon som så langt ikke har vært aktuell, men at det kan bli en aktuell problemstilling i framtiden. Forutsetningen er at Bodø har kompetanse på undervisningsområdet. En måte å organisere dette på vil da for eksempel være at etter- og videreutdanningsavdelingen i Oslo gjennomfører etter- og videreutdanning i Bodø. Fiskerikriminalitetsstudie er et eksempel på en tilsvarende organisering av utdanning i dag. Studiet er et samarbeid mellom Politihøgskolen, Kystvakten og Fiskeridirektoratet, der samlingene holdes i Oslo, Håkonsvern og Stokmarknes, mens fagansvarlig er i Oslo.

Begge disse informantene mener at det vil være dyrt for politibetjenter å ta etter- og videreutdanning i Bodø. Spesielt mener de det vil gjelde for politibetjenter fra Finnmark. Også en tredje informant peker på at det uansett vil være noen i regionen som må reise, selv om Politihøgskolen, avdeling Bodø fikk etablert et etter- og videreutdanningstilbud her. Samtidig ser denne informanten det som svært positivt at etter- og videreutdanningstilbudet flyttes nærmere, og er innstilt på å styrke samarbeidet med Politihøgskolen, avdeling Bodø dersom avdelingen fikk etter- og videreutdanning. Til syvende og sist mener likevel denne informanten at det er kvalitet som teller når det gjelder utdanningstilbudet. Dette synet deles av en fjerde informant, som samtidig fremhever at det viktigste for politiet er at tilbudet er relevant. Deretter kommer diskusjonen om hvor utdanningstilbudet skal ligge, men at utdanningstilbudet gjerne må ligge i Bodø.

Den femte informanten mener at det bør legges til rette for et desentralisert tilbud i Bodø, og da i tråd med det politidistriktene i nord har behov for, og ønsker seg. Tilbudet bør ikke gå på bekostning av etter- og videreutdanningstilbudet som tilbys i Oslo, men være et supplement. Innholdet i et slikt tilbud kan for eksempel være miljøkriminalitet, herunder fiskerikriminalitet, et fag som tidligere ble undervist i ved Politihøgskolen, avdeling Bodø og senere flyttet til Oslo. Denne informanten peker også på de store endringene som etter hvert vil finne sted i landsdelen og området rundt, for eksempel isfrie områder i Arktis, der endringene vil ha konsekvenser for blant annet næringsliv og skipsfart. Dette vil igjen ha konsekvenser for politiarbeid. Et annet område for det desentraliserte tilbudet kan være helse og akuttmedisin. Gjennom et samarbeid med blant annet Nord universitet, nødetatene og statlige virksomheter som Skatteetaten og Hovedredningssentralen mener denne informanten at det vil være gode muligheter for å få etablert slike utdanningstilbud. God infrastruktur med korte avstander gjør det også enkelt å organisere ulike aktiviteter i byen og nærområdet påpeker denne informanten. Blant annet ligger det et skytebaneanlegg i kort avstand fra skolen. I forlengelsen av dette sier denne informanten at det vil være en fordel at studiet ved Politihøgskolen, avdeling Bodø er tilpasset virkeligheten her. Det fordrer at studiet får et lokalt tilsnitt, som sikrer at ansatte i politiet har lokalkunnskap, kjenner landsdelen og problemstillingene her.

7.1.3 Samarbeid med Nord universitet

På spørsmålet om det vil være mulig å få til et samarbeid mellom Politihøgskolen, avdeling Bodø og Nord universitet, sett i forhold til at disse institusjonene ligger svært nært hverandre, svarer en av informantene at han/hun ikke vet.

En annen svarer at det allerede er et samarbeid mellom disse institusjonene, blant annet gjennom forskning og ved at Politihøgskolen, avdeling Bodø bruker bibliotekjenesten ved Nord universitet. I følge denne informanten vil det hele tiden være et potensial for å styrke samarbeidet videre. For etter- og videreutdanningen er likevel situasjonen noe annerledes, ettersom ressursene til forskning- og utvikling til Politihøgskolen, avdeling Bodø retter seg mot bachelorutdanningen. I de kost-nytte vurderingene som Politihøgskolen har gjort er det heller ingenting som tyder på at det vil lønne seg å tilby etter- og videreutdanning i Bodø.

En tredje informant mener at politiet i mye større grad bør bruke den intellektuelle kapasiteten utenfor Politihøgskolen, og at det av den grunn vil være naturlig å knytte nærmere kontakt med Nord universitet og andre utdanningsinstitusjoner. Med det mener informanten at politiet unngår å gå i samme spor hele tiden. I forlengelsen av dette trekker informanten fram avhør av barn og håndtering av familievold, som områder politiet de siste årene har innhentet kompetanse utenfra på, og som har styrket politiets kompetanse betydelig. Informanten påpeker videre at det er viktig at politiet som samfunnsaktør vet hvilke spørsmål som stilles i samfunnet og hvilke problemstillinger som er relevante. Skal politiet jobbe bedre må etaten henge med på utviklingen som skjer og drives av intellektuelle, mener denne informanten. Samtlige relevante faggrupper kan ikke ansettes i politiet, derfor må kompetansen hentes utenfra sier denne informanten.

De to siste informantene trekker fram samfunnssikkerhet og beredskap, som naturlige samarbeidsområder mellom Nord universitet og Politihøgskolen, avdeling Bodø. En av disse informantene nevner også helse som et naturlig samarbeidsområde, herunder samarbeid mellom nødetatene, videreutdanning innenfor psykiatri og utdanning innenfor ambulansetjenesten. I tillegg nevner denne informanten samarbeid innenfor havbruk og innenfor nordområderelaterte spørsmål.

7.1.4 Samarbeid med Hovedredningssentralen og Forsvarets operative hovedkvarter

På spørsmålet om det vil være mulig for Politihøgskolen, avdeling Bodø å få til et samarbeid med Hovedredningssentralen Nord-Norge (HRS) og Forsvarets operative hovedkvarter (FOH), er det to av informantene som svarer at de ikke har grunnlag for å uttale seg om dette. En av informantene peker på at Politihøgskolen allerede i dag har et samarbeid med forsvaret, og da primært mot utdanningsinstitusjonene i forsvaret. For eksempel har Politihøgskolen et samarbeid med Forsvarets høgskole om en studie i nasjonal beredskap og krisehåndtering. På utdanningssiden samarbeider Politihøgskolen i all hovedsak med andre utdanningsinstitusjoner, eller med institusjoner med utdanningsansvar. En annen informant sier at skolen har kontakt og dialog med FOH, men at det i større grad vil være naturlig å trekke veksler på FOH i forbindelse med etter- og videreutdanning enn det vil være på bachelornivå.

Når det gjelder samarbeid med HRS er det to av informantene som peker på at det allerede er et samarbeid mellom avdelingen i Bodø og HRS i dag. En av disse mener videre at HRS kan bli en enda viktigere medspiller framover. I forlengelsen av dette peker begge disse informantene på fokuset som er knyttet til beredskapsbyen Bodø, der søk- og redning og politiarbeid er nært relatert. En av informantene viser videre til de årlige redningsøvelsene, som avdelingen i Bodø har hatt med tre nødetatene; brann, politi og helse (ambulanse) siden oppstart av skolen.

En tredje mener at dersom skolen trenger bistand fra HRS, så vil de bli trukket inn ved behov.

7.1.5 Etter- og videreutdanning andre steder enn Bodø

På spørsmålet om det er noen andre steder i Nord-Norge eller resten av landet, som er mer egnet til å legge et etter- og videreutdanningstilbud innenfor politiyrket til enn Bodø, svarer en informant at han/hun ikke har grunnlag for å uttale seg om det. En annen sier at det ikke har vært behov for det så langt, men at Politihøgskolen kan være fleksibel å tilrettelegge for etter- og videreutdanning i det enkelte politidistrikt. En tredje informant mener at det bør etableres desentraliserte tilbud på mindre steder enn Bodø og da i en annen del av Nord-Norge. De to siste informantene mener at dersom det skal etableres et etter- og videreutdanningstilbud utenfor Oslo, så bør det bygges opp i Bodø. En informant mener dette vil være hensiktsmessig i forhold til å utnytte lokaler og faglige ressurser som allerede er her.

To av informantene peker også på at utviklingen går i en retning av digital undervisning, men der en av dem fremhever at det fortsatt vil være behov for fellessamlinger og -øvelser. Her har Politihøgskolen, avdeling Bodø nødvendige lokaler og øvingsfasiliteter.

7.2 Ansatte ved Nord universitet og Hovedredningssentralen Nord-Norge

Delkapitlene som følger omhandler temaene som ble tatt opp i intervjuene med ansatte i politietaten.

7.2.1 Samarbeidsmuligheter med Politihøgskolen, avdeling Bodø

På spørsmål til informantene om de ser noen samarbeidsmuligheter mellom deres respektive virksomheter og Politihøgskolen, avdeling Bodø er det mange som peker på at de allerede har et samarbeid med skolen i dag. Blant annet samarbeider Politihøgskolen og henholdsvis Nord universitet og Hovedredningssentralen om dette i dag:

- Studentene ved Politihøgskolen, avdeling Bodø er tilknyttet Nord studentsamskipnad ved Nord universitet. Det innebærer at studentene ved Politihøgskolen, avdeling Bodø har tilgang til samme velferdsgoder som det studentene ved Nord universitet har, herunder studentkantiner, boligformidling, barnehage, helsetilbud, etc.
- FoU og nettverksprosjekt, herunder «MARPART» (maritimt beredskap i nordområdene), der Politihøgskolen deltar som partner
- Samarbeid om Øvelse Nord og andre øvelser
- Ansatte ved Nord universitet brukes som foredragsholdere og sensorer ved Politihøgskolen og omvendt. Også ansatte ved HRS brukes som foredragsholdere ved Politihøgskolen
- I tillegg har Nord universitet hatt kontakt med Politihøgskolen og studenter om fag knyttet til forståelse av økonomiske systemer i bedrifter og økonomisk kriminalitet, herunder skattekriminalitet.
- Nord universitet utdanner mange av lærerne ved Politihøgskolen, avdeling Bodø. Flere av disse tar en doktorgrad i profesjonsvitenskap.

Samtlige informanter ser også mange muligheter for et sterkere samarbeid med Politihøgskolen, avdeling Bodø. Under følger en oversikt over områdene som informantene kan tenke seg å samarbeide om:

Undervisning

Bachelor - Felles undervisning og øvelser for «blålysetaten»

- «Blålysetaten» (politi, helse- og brannvesen) samarbeider tett i arbeidslivet, men bør også samarbeide på utdanningssiden. Et slikt samarbeid vil styrke innsikten i:
 - I de øvrige etatenes arbeidshverdag
 - Hvordan de andre etatene tenker rundt teknologi
 - Hvordan de øvrige etatene er organisert

Et slikt samarbeid må først og fremst skje gjennom øvelser. I tillegg er det flere fag og emner som berører de ulike etatene. Blant disse er: skadestedsarbeid, psykiatri og rus og forebyggende arbeid.

Andre fag det er relevant å samarbeide om på bachelor-nivå er «læring og IKT» og kommunikasjon og øvingssystemer.

Etter- og videreutdanning- Trafikal lærerutdanning

Nord universitet har et stort trafikkmiljø og en trafikal lærerutdanning i Trøndelag, herunder alle nødvendige fasiliteter. Dette er et område som Politihøgskolen kan samarbeide om.

Etter og videreutdanning - Økonomisk kriminalitet

Dette er et kurs som Nord universitet tidligere har hatt, og som kan arrangeres sammen med Politihøgskolen, avdeling Bodø.

Ledelse

Nord universitet ved blant annet Handelshøgskolen har en rekke utdanninger som det er mulig å samarbeide med Politihøgskolen om. Blant lederutdanningene Nord universitet har er: *operativ samfunnssikkerhet og kriseledelse, MBA i ledelse og MBA i teknologiledelse*.

Masterstudie

Nord universitet har vært i dialog med Politihøgskolen om å etablere en master for personer som jobber i politiet. Politihøgskolen har gitt tilbakemelding om at de nå ønsker å arrangere dette studiet selv. Nord universitet ønsker fortsatt et institusjonelt samarbeid med Politihøgskolen om dette masterstudiet.

Forskningssamarbeid

Informantene trekker særlig fram forskning innenfor sikkerhet og beredskap som et område det er mulig å få til et forskningssamarbeid om. I dag har Nord universitet betydelig kompetanse innenfor samfunnssikkerhet og beredskap. Å knytte politiarbeid ytterligere opp til denne kompetansen vil forsterke kompetansen ved Nord universitet mener noen av informantene.

En annen informant trekker fram forskning knyttet til den nordlige sjøruta og nordområdene.

Gjennom blant annet Nordområdesenteret har Nord universitet høy kompetanse innenfor ulike tematikk relatert til nordområdene, herunder bruk og forvaltning av naturressurser, urfolksrettigheter, fiskeri- og miljøsam arbeid, etc. Dette er også områder som det vil være aktuelt å samarbeide med Politihøgskolen, avdeling Bodø om.

En informant peker også på at det i spenningsfeltet mellom sosialt arbeid og politiet ligger flere interessante problemstillinger, som kan gi utspring til mange forskningsprosjekter. Gjennom et tverrfaglig samarbeid ville en kunne ha fylt mange kunnskapshull innenfor dette området. Blant annet

pågår det en stor diskusjon om hvordan velferdsstaten skal finansieres framover. Her kan en tenke seg nye og andre roller for velferdsaktørene, som politi og helsevesen, enn det de har i dag.

Øvelser

Nødetatene har etter hvert fått et stort ansvar for å trene og øve sammen. Nord universitet kan både legge til rette for, og bistå med planlegging i forhold til øvelser.

Treningsinfrastruktur

Nord universitet har utviklet en beredskapsledelseslab, som skal trene opp beredskapsledere. I første omgang rettes beredskapslaben seg mot studenter og beredskapsaktører. På sikt kan dette være et tilbud innenfor etter- og videreutdanning, der politiet kan bli en viktig samarbeidspartner.

Nord universitet har bygd opp en ny simulator for å trene til en rekke typer scenarioer, både på land og på vann. Med simulatoren kan Nord universitet øve sammen med andre øvingssimulatorene, som for eksempel nødetaten. Simulatoren gir gode opplæringsmuligheter, som det er mulig for Politihøgskolen å ta del i det.

Databaser

Hovedredningssentralen har både en hendelsesdatabase og en erfaringsbasert database. I dette materialet er det mulig å identifisere trender, som innsats, utdanning og øvelser kan rettes mot. Det vil være mulig for Politihøgskolen å samarbeide om disse databasene. For eksempel kan Politihøgskolen, avdeling Bodø, hente ut data fra databasen til bruk i undervisningen sin. Men dette vil de kunne innrette tema og undervisning til områder de ser er utfordrende for politiet under ulike typer hendelser. På den måten vil både utdanning, kurs og øvelser bli mer treffsikkert etter behov.

Samarbeidsnettverk

Nordland er tilholdssted for mange nødetater og beredskapsaktører. Det vil være viktig å få til et samarbeidsnettverk mellom disse aktørene og utdanningsinstitusjonene. I nettverkene vil aktørene kunne vist fram egen kompetanse og arbeidsmetodikk, utveksle erfaringer og arbeide med innovasjon og utvikling. Politihøgskolen, avdeling Bodø vil kunne være en viktig pådriver i denne type nettverk. Behovet for et slikt nettverk begrunnes blant annet med de store endringene som pågår innenfor beredskapsetaten, og som fordrer oppbygging av kompetanse. Det omfatter etter- og videreutdanning, trening og øving og utviklingsarbeid.

En annen begrunnelse for denne type nettverk er de store geografiske områdene, som beredskapsaktørene og nødetatene i Nordland etter hvert dekker. Kompetanse blir sett på som nødvendig for å få til et hensiktsmessig samspill mellom aktørene og for å møte utfordringene i disse områdene.

7.2.2 Tilrettelegge for samarbeid

På spørsmål om hva som skal til for å få til et samarbeid med Politihøgskolen, avdeling Bodø peker to av informantene på kapasitet. En tredje peker på organiseringen av Politihøgskolen, som vedkommende mener er veldig sentralisert, mens en fjerde informant påpeker at Politihøgskolen selv må ønske et slikt samarbeid. Den femte informanten har ikke svart på dette spørsmålet.

Økt kapasitet

En informant mener at Politihøgskolen må bygge opp en strategisk utviklingskapasitet ved avdelingen i Bodø, noe som gjerne må skje gjennom regionale utviklingsmidler. I tråd med dette etterlyser en

annen informant at Politihøgskolen, avdeling Bodø i større grad jobber med forskning og analyser.

Mindre sentralisert og introvert

En informant viser til at det har blitt vanskeligere å samarbeide med Politihøgskolen etter at den har blitt så sterkt sentralisert. Politihøgskolen opplevdes «nærmere før» ifølge denne informanten, som også mener at skolen burde ha tenkt gjennom «filialstrategien» på nytt. Informanten opplever videre den formelle politiopplæringen som veldig introvert, og viser til at en større interaksjon med skolen med blant annet faste kontaktpunkt, ville ha vært positivt. At utdanningsinstitusjonene opererer med ulike utdanningsmodeller kompliserer samarbeidet mellom disse mener denne informanten.

7.2.3 Resultat av større samarbeid

På spørsmål om hva en kunne ha oppnådd dersom Politihøgskolen og henholdsvis Nord universitet og Hovedredningssentralen Nord-Norge i større grad hadde samarbeidet, peker informantene på flere forhold, avhengig av hvilket samarbeid det er snakk om. De ulike forholdene er omtalt under.

Samarbeid om undervisning - «Blålysetatene»

Et slikt samarbeid på utdanningsnivå gjør at etatene på et tidligere tidspunkt blir klar over hverandres muligheter og begrensninger. Det vil igjen lette samarbeidet i «det virkelige liv».

Samarbeid om forskning

Resultatet av et samarbeid på forskningssiden på områdene skissert over, vil ifølge en informant være at vi får etablert et enda større forskningsmiljø i Bodø, som også vil være sterkt i europeisk og global sammenheng. En annen informant trekker fram viktigheten av at politiet får informasjon fra mange kilder, for eksempel i forbindelse med økonomisk kriminalitet og beredskap.

Samarbeid om databaser

Resultatet av dette vil være økt samarbeid og en mer målrettet kompetanseutvikling, som igjen vil føre til et enda bedre samarbeid. Dette vil også øke evnen til å redde liv og gi en kostnadseffektiv innsats.

Bedre evne til å løse samfunnsoppdraget sitt

En informant mener at et samarbeid med Nord universitet vil gjøre politiet mer allsidig og sterkere rustet til å løse samfunnsoppdraget sitt. Spesielt på ledelsessiden kunne politiet ha blitt en mer strategisk aktør. Dette synet deles av en annen informant, som sier at vi gjennom et samarbeid vil få et beredskapsapparat, nødetat og ikke minst politi, som er enda mer kompetent til å ta seg av de oppgavene de har. Ved å styrke politietaten vil en bygge opp kompetansen til nødetaten som helhet. Politietaten sitter med en kjernekompetanse som andre kan dra nytte av.

7.3 Oppsummering – utviklingsmuligheter for Politihøgskolen, avdeling Bodø

I dette kapitlet har vi sett at tre av fem informanter i politiet mener det er behov for å styrke etter- og videreutdanningstilbudet i politiet, mens de øvrige to respondentene mener at tilbudet er brukbart eller godt nok. Samtlige respondenter peker likevel på områder som de mener er utfordrende i dag. Blant disse er lav kapasitet, behovet for å la andre utdanningsinstitusjoner ta deler av utdanningen, herunder lederutdanning og utdanning innenfor IKT, og behovet for å etablere et desentralisert tilbud på et mindre sted.

På spørsmålet om det er noen etter- og videreutdanningstilbud som er spesielt relevant å flytte til eller etablere ved studiestedet i Bodø, spriker svarene til informantene veldig. En informant svarer nei på dette spørsmålet, en annen sier at det så langt ikke har vært aktuelt men at det kan bli en relevant problemstilling senere, gitt at avdelingen i Bodø har nødvendig kompetanse. To andre informanter mener dette ville ha vært positivt, men peker på at kvalitet og relevans uansett er viktigst. En femte informant mener at det bør etableres et etter- og videreutdanningstilbud i Bodø, som ikke går på bekostning av tilbudet i Oslo, men som er i tråd med det politidistriktene i nord har behov for og ønsker seg.

Også på spørsmålet om det er noen samarbeidsmuligheter mellom Politihøgskolen, avdeling Bodø og Nord universitet svarer informantene veldig forskjellig. En informant mener dette vil være naturlig, ettersom han/hun mener at en i mye større grad bør trekke veksler på den intellektuelle kapasiteten utenfor Politihøgskolen. To andre informanter trekker fram samfunnssikkerhet og beredskap som naturlige samarbeidsområder for disse to virksomhetene. En fjerde sier at han/hun ikke vet, mens en femte peker på at det allerede er et samarbeid mellom disse virksomhetene i dag.

Flere av informantene ser det som aktuelt å samarbeide mer med Hovedredningssentralen i Nord-Norge. Et samarbeid med Forsvarets operative hovedkvarter (FOH) ses på som mindre relevant på bachelornivå.

På spørsmål om det er noen andre steder i Nord-Norge eller i landet for øvrig, som er mer egnet til å legge et etter- og videreutdanningstilbud til enn Bodø, svarer to av respondentene at dersom det skal etableres et tilbud utenfor Oslo så bør det legges til Bodø. En tredje mener at et slikt tilbud bør legges til et enda mindre sted, en fjerde svarer at det så langt ikke har vært en aktuell problemstilling, mens en femte svarer at han/hun ikke har grunnlag for å mene noe om dette.

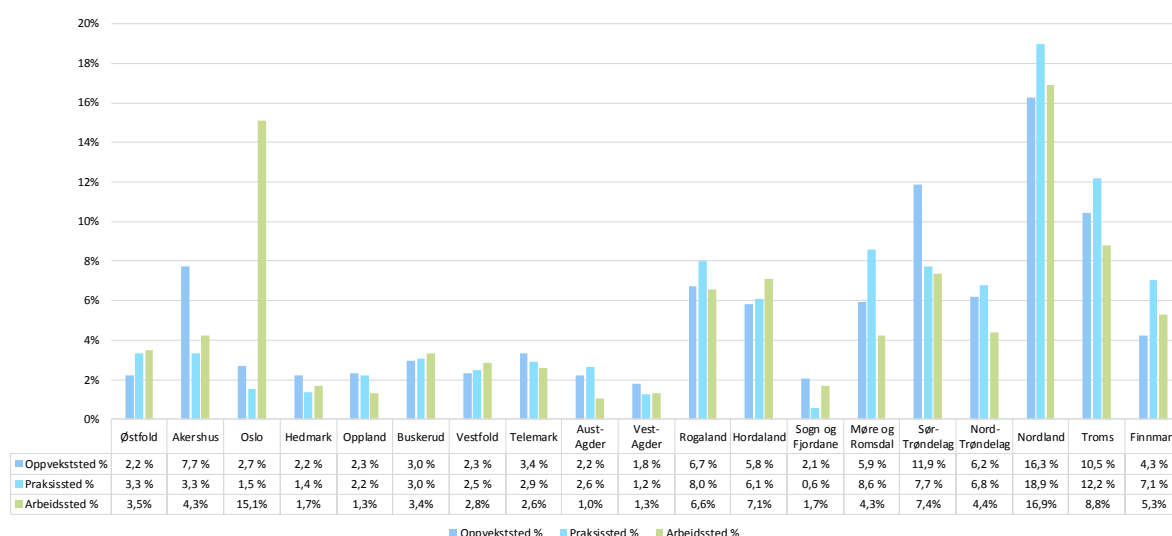
Informantene ved Nord universitet og Hovedredningssentralen Nord-Norge peker på flere områder som de samarbeider med Politihøgskolen, avdeling Bodø allerede i dag. Blant disse er FoU- og nettverksprosjekt, øvelser og innleie/utleie av foredragsholdere. De ser også at samarbeidet kan styrkes ytterligere på flere områder. Blant disse er: Forskning og undervisning, nettverkssamarbeid, felles bruk av databaser og prosjektarbeid. Områder informantene mener det kan være aktuelt å få til et forskningssamarbeid om er: samfunnssikkerhet og beredskap, spørsmål relatert til nordområdene, som for eksempel miljø- og ressursforvaltning, i tillegg til tema som ligger i spenningsfeltet mellom politi og sosialt arbeid. For å få til et styrket samarbeid peker informantene på at avdelingen i Bodø trenger økt kapasitet og at skolen selv må ønske et samarbeid. Informantene peker også på flere forhold som kan oppnås gjennom et styrket samarbeid, blant annet at et slikt samarbeid vil forenkle samarbeidet mellom etatene i «det virkelige liv» og at samarbeidet vil gjøre politiet mer allsidig og sterkere rustet til å løse samfunnsoppdraget sitt.

8 Analyse

Utgangspunktet for denne studien har vært å se nærmere på om etableringen av en egen avdeling av Politihøgskolen i Bodø har bidratt til større dekning av polititjenestefolk i Nord-Norge. For å kunne svare på dette har vi stilt spørsmålene: i) er det en sammenheng mellom oppvekststed og valg av Nord-Norge som tjenestested? og ii) er det en sammenheng mellom antall tjenesteår i politiet og valg av den nordlige landsdelen som tjenestested?

8.1 Sammenheng mellom oppvekststed og valg av Nord-Norge som tjenestested?

I søylediagrammet under ser vi den fylkesvise fordelingen av respondentenes oppvekststed og hvor respondentene jobber i dag. I utgangspunktet tror vi også at praksissted kan ha noe å si for senere valg av arbeidssted, noe som skyldes at studentene ofte etablerer eller videreutvikler nettverk der. Praksissted er derfor også tatt med i figuren under.



Figur 8-1 - Uteksaminerte fra Politihøgskolen, avdeling Bodø: Oppvekststed, praksissted og arbeidssted

Av figuren ser vi at andelen respondenter som vokser opp i et fylke samsvarer i stor grad med andelen respondenter som jobber der i dag. Unntaket er Oslo, der bare 21 respondenter vokste opp, mens 117 respondenter jobber i dag. Sør-Trøndelag er et annet unntak, men i motsatt ende. Her vokste 92 respondenter opp, mens bare 57 respondenter jobber i fylket i dag.

At mange begynner å jobbe i Oslo kan ha sammenheng med at det er mange ledige stillinger der. Fra 2001 til 2016 var 28,6 % av de ledige politistillingene i hele landet tilknyttet Oslo politidistrikt. Samtidig ser vi at Nordland og Troms er blant de tre fylkene der flest respondenter jobber i dag. Begge fylkene er også blant de tre fylkene, der flest respondenter har vokst opp, og der Nordland ligger helt på topp. 126 respondenter vokste opp i Nordland, mens 131 jobber i dette fylket i dag.

Bryter vi ned disse tallene på hvor respondentene har vokst opp og hvor de jobber i dag ser vi dette:

		Arbeidssted												
		Nordland					Troms			Finnmark				Sum
Oppvekststed		Helgeland	Salten	Ofoten	Lofoten	Vesterålen	Sør-Troms	Midt-Troms	Nord-Troms	V-Finnmark	Ø-Finnmark	Nord-Norge	Øvrige fylker	
Nordland	Helgeland	20	2			1	1		1		1	26	8	34
	Salten	2	25		1				1	1	1	31	16	47
	Ofoten		1	2	1	1				1		6	4	10
	Lofoten	1	4		5	1						11		11
	Vesterålen		1		1	7						9	8	17
Troms	Sør-Troms			2			8	1	1	1		13	4	17
	Nord-Troms	2		1					26	1	2	32	11	43
	Midt-Troms		2					7	4	1		14	4	18
Finnmark	Vest-Finnmark		1	1					3	11	1	17	6	23
	Øst-Finnmark		3						1	1		5	4	9
Nord-Norge		25	39	6	8	10	9	8	37	17	5	164	65	229
Øvrige fylker		6	22	3	1	2		3	8	7	11	63	431	494
Sum		31	61	9	9	12	9	11	45	24	16	227	496	723

Tabell 8-1 - Sammenheng mellom oppvekststed og arbeidssted i dag

Av de 34 kandidatene som vokste opp i Helgeland, så er det 20 kandidater som jobber i Helgeland i dag, 2 jobber i Salten, 1 jobber i Vesterålen, 1 i Sør-Troms, 1 i Nord-Troms og 1 i Øst-Finnmark. Totalt sett jobber 76,4 % av respondentene, som er vokst opp på Helgeland, i Nord-Norge. Tilsvarende tall for Nord-Troms er dette; av de 43 respondentene som vokste opp her, jobber 26 av dem i Nord-Troms i dag, 2 på Helgeland, 1 i Ofoten, 1 i Vest-Finnmark og 2 i Øst-Finnmark. Samlet sett jobber 60,5 % av de som er vokst opp i Nord-Troms i Nord-Norge i dag. Ser vi på samtlige respondenter fra Nord-Norge er det 164, som jobber i Nord-Norge i dag, som vil si 71,6%.

Ut fra figur 8-1 ser vi at andelen som vokser opp i et fylke tilsvarende i stor grad andelen respondenter som har hatt praksissted der. Unntaket er spesielt Akershus og Sør-Trøndelag, der henholdsvis 7,7 % og 11,9 % av respondentene vokste opp, mens bare 3,3 % og 7,7 % hadde som praksissted⁷. På motsatt side er andelen respondenter som hadde praksissted i Møre og Romsdal og Finnmark, høyere enn andelen respondenter som var vokst opp der. Mens henholdsvis 5,9 % og 4,3 % av respondentene vokste opp i disse fylkene, var andelen respondenter som hadde praksissted der 8,6 % og 7,1 %⁸. Også Troms og Nordland har en høyere andel respondenter som har praksissted der enn respondenter som hadde disse fylkene som oppvekststed. Vi har ikke undersøkt om det er de samme personene som vokste opp i de ulike fylkene og som senere hadde praksissted der, men det kan det se ut som det er en sammenheng her. At respondentene velger praksissted på samme sted som de har vokst opp, vil mest sannsynlig bidra til å styrke allerede eksisterende nettverk. Det vil også kunne øke tilbøyeligheten deres til å senere velge arbeid på samme sted.

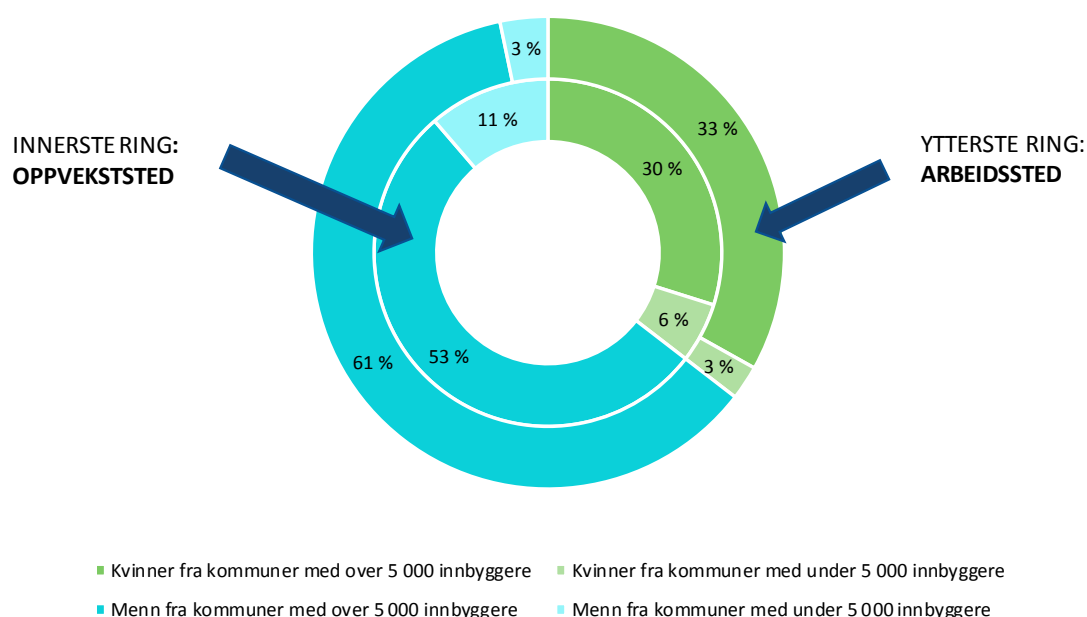
⁷ I absolutte tall tilsvarer dette 46 og 33 med oppvekststed i henholdsvis Møre og Romsdal og Finnmark, mens 62 og 51 respondenter hadde praksissted der

⁸ I absolutte tall tilsvarer dette 46 og 33 med oppvekststed i henholdsvis Møre og Romsdal og Finnmark, mens 62 og 51 respondenter hadde praksissted der.

På den andre siden er det svært få respondenter som mener at praksissted var viktig for valgt av arbeidssted. Det kan bety at respondentene som har vokst opp i de ulike fylkene ikke sammenfaller med de som har praksisår der. Dette er noe vi ikke vil kunne finne ut av her, men kan være tema i en eventuell oppfølgingsstudie.

Størrelse på oppvekstkommune og arbeidskommune

I studien har vi også kartlagt størrelsen til kommunene som respondentene har vokst opp i. Med dette ønsker vi å se nærmere på om det er en sammenheng mellom størrelsen på oppvekststed (kommunestørrelse) og størrelsen på stedet (kommunen), som respondentene har valgt seg som arbeidssted. Figuren under gir en oversikt over størrelse på oppvekststed og arbeidssted for respondentene, fordelt på kjønn.



Figur 8-2 - Oppvekststed og arbeidssted, etter kommunestørrelse og kjønn

Som vi ser av figuren er 53 % av respondentene menn fra kommuner med over 5 000 innbyggere, og 30 % av respondentene er kvinner fra tilsvarende kommuner. 11 % av respondentene er menn fra kommuner med mindre enn 5 000 innbyggere, og 6 % er kvinner fra samme kommuner. Ser vi på arbeidssted i dag er det 61 % som er menn og har arbeidssted i kommuner med mer enn 5 000 innbyggere, og 33 % er kvinner som jobber i tilsvarende kommuner. Av respondentene er det dermed 6 % som jobber i kommuner med et innbyggertall under 5 000. Det er altså langt færre respondenter som jobber i små kommuner enn antall respondenter som har vokst opp der. Dette kan ha sammenheng med at de fleste politikontor legges til kommuner av en viss størrelse.

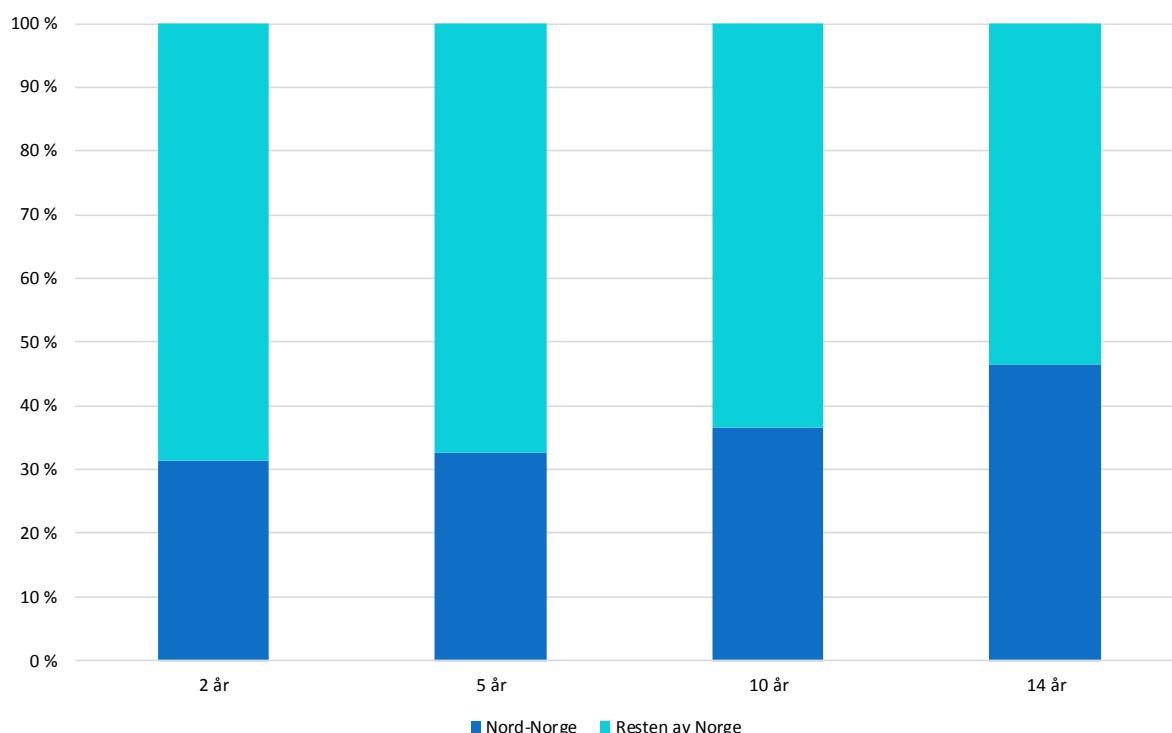
En faktor som er viktig å merke seg her er at andelen respondenter som kommer fra mindre kommuner (17 %), er langt høyere enn andelen personer i Norge som bor i denne typer kommuner i dag (11 %). Det kan også bety at Politihøgskolen, avdeling Bodø, er viktig for å rekruttere kandidater fra mindre kommuner i Norge. I forlengelsen av dette er det nærliggende å tenke seg at personer som har vokst opp på et mindre sted, også lettere vil finne seg til rette på et mindre sted dersom de blir tilbudt jobb der.

Ser vi på de utfyllende svarene til respondentene kan de også tyde på at flere av respondentene valgte Bodø fordi de ønsket å studere på et mindre sted, og ikke i en større by som Oslo. Blant kommentarene finner vi disse: «Jeg ønsket absolutt ikke Oslo». En annen sier dette: «Jeg ønsket å oppleve Nordland, og en annen kant av landet. Naturen var et stort pluss! Passet veldig bra at PHS hadde studie i Bodø. Ønsket også et mindre studiested (kontra Oslo), med tanke på bedre kontakt med lærer/andre elever, samholdet, og NATUR (i stedet for betongjungle).» En tredje respondent sier dette: «Muligheten til å oppleve Nord-Norge over en lengre periode og lære en annen kant av landet og kjenne. Mindre miljø og større mulighet for å få et godt forhold til medstudenter mm. Hadde ikke valgt spesifikt Bodø som studiested på forhånd, og hadde ingen preferanser til verken byen eller studiet der. Men om jeg skulle valgt om igjen, hadde jeg helt klart valgt det igjen. Det er utfordrende å gi et konkret svar. Det var ingen særlig informasjon om studiestedene eller en eventuell forskjell. Det eneste var den åpenbare forskjellen mellom byene».

At så få respondenter jobber i mindre kommuner (6 %) kan også ha sammenheng med at det ikke har vært ledige stillinger der. Som vi nevnte i kapittel 2.2.1 var antall ledige stillinger i politiet i Nord-Norge i gjennomsnitt 149 per år for perioden 2001 - 2016. Tilsvarende har Oslo hatt 377 ledige stillinger i politiet per år i den samme perioden.

8.2 Sammenheng mellom antall tjenesteår og valg av Nord-Norge som tjenestested?

Figuren under viser antall år i politiet og respondentenes arbeidssted, fordelt på Nord-Norge og resten av Norge.



Figur 8-3 - Arbeidssted 2, 5, 10 og 14 år etter endt utdanning ved Politihøgskolen, avdeling Bodø

Som vi ser av figur 8-3 er det en sammenheng mellom hvor lenge respondentene har jobbet i politiet og om de jobber i den nordlige landsdelen eller ikke; desto flere år i politiet desto større er sjansen for at de jobber i Nord-Norge.

Mens 31,4 % av respondentene jobbet i Nord-Norge etter 2 år er det 46,5 % av respondentene som jobber i den nordligste landsdelen etter 14 år. Etter 5 og 10 år er andelen henholdsvis 32,6 % og 36,6 % for de som jobber i den nordlige landsdelen. Ved samtlige målepunkt er andelen respondenter som jobber i Nord-Norge høyere enn andelen som er vokst opp her. Som vi tidligere har sett er det 31,1 % av respondentene som har vokst opp i Nord-Norge.

Sosialt nettverk som betydning for valg av arbeidssted

Faktoren «sosialt nettverk» får høyest gjennomsnittlig score fra respondentene i valg av tjenestested etter 5 og 10 år. Ved valg av arbeidssted etter 14 år er det «hensynet til egne barn», som får høyest gjennomsnittlig score.

Faktoren scorer enda høyere når vi bare ser på svarene til respondentene fra Nord-Norge. De gir faktoren «sosialt nettverk» høyest gjennomsnittlig score både etter 2, 5 og 10 år. «Hensyn til egne barn» får høyest gjennomsnittlig score etter 14 år.

Respondentene som ikke er vokst opp i Nord-Norge, gir faktoren «sosialt nettverk» høyest gjennomsnittlig score etter 10 år. Men også etter 5 år får faktoren en høy gjennomsnittlig score, tett bak faktoren med høyest score («relevant for min videre karriere i politiet») For valg av arbeidssted etter 14 år er det «hensyn til egne barn» som scorer høyest.

«Sosialt nettverk (venner og familie)» er med andre ord en svært viktig faktor når respondentene skal velge arbeidssted, spesielt gjelder det for respondentene som er vokst opp i Nord-Norge. I tabell 4-1 så vi også at så mange som 68 % av respondentene med oppvekst i Nord-Norge jobbet i den nordlige landsdelen etter 2 år, 70 % jobbet i Nord-Norge etter 5 og 10 år, mens hele 74 % av de som var vokst opp i Nord-Norge jobbet i Nord-Norge etter 14 år. Samtidig vet vi at andelen respondenter som jobber i landsdelen er høyere enn andel respondenter som har vokst opp der. I tabell 4-1 så vi at 2 år etter endt utdanning jobbet 13 % av respondentene som er oppvokst utenfor Nord-Norge i Nord-Norge, mens andelen 14 år etter endt utdanning var 18 %. Dette tyder på at flere enn de nordnorske respondentene har etablert sosialt nettverk gjennom studiet, som blir avgjørende for dem ved valg av arbeidssted. At faktoren «hensyn til egne barn» får høyest gjennomsnittlig score for valg av arbeidssted etter 14 år, vitner om at sosiale nettverk og familiære forpliktelser blir stadig viktigere jo lengre respondentene er i arbeidslivet.

8.3 Konklusjon

Studiens formål har vært å avdekke om Politihøgskolen, avdeling Bodø, har bidratt til å sikre nødvendig dekning av polititjenestefolk i Nord-Norge.

Ett av spørsmålene vi har stilt oss for å kunne gi noe nærmere svar på dette er: **Er det en sammenheng mellom oppvekststed og valg av Nord-Norge som tjenestested?**

I analysen har vi sett at Nordland og Troms er blant de tre fylkene, der flest respondenter har vokst opp. Disse fylkene er også blant de tre fylkene der flest respondenter jobber i dag. Av de 164 respondentene fra Nord-Norge er det 71,6% som jobber i landsdelen i dag. Dette viser at det er sannsynlig at etableringen av Bodø som utdanningssted i politiet, har påvirket dekningsgraden av polititjenestemenn- og kvinner i Nord-Norge i positiv retning.

Mange av de lokale politi- og lensmannskontorene i Nord-Norge ligger på mindre steder. Det er grunn til å tro at personer som enten kommer fra mindre steder og/eller ønsker å bo på et mindre sted, vil være mer tilbøyelig til å søke seg arbeid på mindre steder enn personer som enten har vokst opp på større steder og/eller ønsker å jobbe i større byer. Av figur 8-2 i analysen ser vi likevel at bare 6 % av respondentene i dag jobber i en kommune med mindre enn 5 000 innbyggere. Det kan tyde på at det ikke er en klar sammenheng her. På den andres siden kan mangel på ledige stillinger være en viktig årsak til at ikke flere av respondentene jobber i de mindre kommunene. I snitt har antall ledige stillinger i Nord-Norge ligget på 149 stillinger per år i perioden 2001 - 2016. Tilsvarende tall for Oslo er 377 per år. En annen faktor som kan spille en rolle her er at de fleste politikontor legges til steder av en viss størrelse.

Det andre spørsmålet vi har stilt oss er dette: **Er det en sammenheng mellom antall tjenesteår i politiet og valg av den nordlige landsdelen som tjenestested?**

Vi har tidligere sett at faktorene «bra studentmiljø» og «bra fagmiljø» får høyest gjennomsnittlig verdi av respondentene i deres vurdering av hvilke faktorer som har vært viktige for valg av utdanningssted. Dette gjelder også om vi deler respondentene inn i gruppene: «respondenter oppvokst i Nord-Norge» og «respondenter oppvokst utenfor Nord-Norge». Når respondentene, som er oppvokst i Nord-Norge, blir utfordret på hvilke faktorer som var aller viktigst for valg av utdanningssted så oppgir den største andelen av dem faktoren «jeg er oppvokst i landsdelen og ønsker å bo her».

Ved valg av arbeidssted ser vi at faktoren «sosialt nettverk (venner og familie)» er en svært viktig faktor, spesielt gjelder det for respondentene som er vokst opp i Nord-Norge. At så mange som 31 % av de nordnorske respondentene oppgir at faktoren «jeg er oppvokst i landsdelen og ønsker fortsatt å bo der» har størst betydning for valg av utdanningssted, samtidig som de gir faktoren «sosialt nettverk» høyest gjennomsnittlig score for valg av arbeidssted etter 2, 5 og 10 år kan tyde på at mange av dem ble i landsdelen, hvor de allerede hadde et sosialt nettverk som med årene ble stadig sterkere.

Vi har da også sett at også at så mange som 68 % av respondentene med oppvekst i sted i Nord-Norge jobbet i den nordlige landsdelen etter 2 år, 70 % jobbet i Nord-Norge etter 5 og 10 år, mens hele 74 % av de som var vokst opp i Nord-Norge jobbet Nord-Norge etter 14 år.

Samtidig vet vi at andelen respondenter som jobber i landsdelen er høyere enn andel respondenter som har vokst opp her, noe som spesielt gjelder etter 10 og 14 år i politiet. 13 % og 18 % av respondentene, som var vokst opp utenfor Nord-Norge, jobbet i Nord-Norge etter henholdsvis 2 og 14 år.

I løpet av en utdanning er det mange som etablerer både faglige og sosiale nettverk. De skaffer seg nye venner og mange etablerer seg i parforhold i studietiden. Valg av arbeidssted blir ikke noe en alene bestemmer, men andres behov og ønsker må også tas hensyn til. Det kan også være grunnen til at faktoren «hensyn til egne barn» får høyest gjennomsnittlig score for valg av arbeidssted etter 14 år.

Samlet sett er dette i så fall i tråd med begrep som sammenvevde livsløp, der livsløpet må forstås i sammenheng med livets faser, herunder at personer flytter for å ta utdanning, skaffer seg jobb, etablerer seg i parforhold og får barn. Valg tidligere i livet og respondentenes livssituasjon vil dermed legge føringer for hvor personene begynner å jobbe.

Kan vi så konkludere med at Politihøgskolen, avdeling Bodø har bidratt til større dekning av polititjenestefolk i Nord-Norge?

Det at vi ikke vet hvordan situasjonen hadde vært dersom avdelingen i Bodø ikke hadde eksistert, gjør det vanskelig å si noe sikkert om hvilken effekt skolen har hatt. Det vi likevel vet med sikkerhet er at en stor andel av respondentene, har vokst opp i Nordland og Troms og de jobber også i Nord-Norge i dag. Vi vet dessuten at andelen respondenter som jobber i Nord-Norge etter 2, 5, 10 og 14 år er større enn andelen respondenter som er vokst opp i de nordligste fylkene. Dette kan være et resultat av at studentene under utdanningen etablerer sosiale nettverk, som på et senere tidspunkt blir avgjørende for valg av arbeidssted. På den måten kan etableringen av avdelingen i Bodø gi et viktig bidrag til dekningen av polititjenestemenn og -kvinner i Nord-Norge.

Når det gjelder utviklingsmuligheter for Politihøgskolen, avdeling Bodø ser informantene fra Nord universitet og HRS mange områder de kan samarbeide med Politihøgskolen, avdeling Bodø om, som igjen kan gi utviklingsmuligheter for skolen. Blant mulige samarbeidsområder er forskning og undervisning, nettverkssamarbeid, felles bruk av databaser og prosjektarbeid. Områder informantene mener det kan være aktuelt å få til et forskningssamarbeid om er: samfunnssikkerhet og beredskap, spørsmål relatert til nordområdene, som for eksempel miljø- og ressursforvaltning, i tillegg til tema som ligger i spenningsfeltet mellom politi og sosialt arbeid. Informantene peker også på flere forhold som kan oppnås gjennom et styrket samarbeid. Blant annet vil et slikt samarbeid berede grunnen for et sterkere samarbeid mellom etatene i «det virkelige liv» i tillegg til at det vil gjøre politiet mer allsidig og sterkere rustet til å løse samfunnsoppdraget sitt.

Noen av informantene fra politiet ser også muligheter for samarbeid med Nord universitet og HRS. Samarbeidsområder som trekkes også fram her er samfunnssikkerhet og beredskap, helse og spørsmål relatert til nordområdene. Andre områder som nevnes her er IKT, ledelse, samfunnsplanlegging og revisorutdanning. Viktigheten av å følge med på samfunnsutviklingen og se verden fra andre synsvinkler enn politiet sine synsvinkler, oppgis som begrunnelse for dette.

Videre arbeid

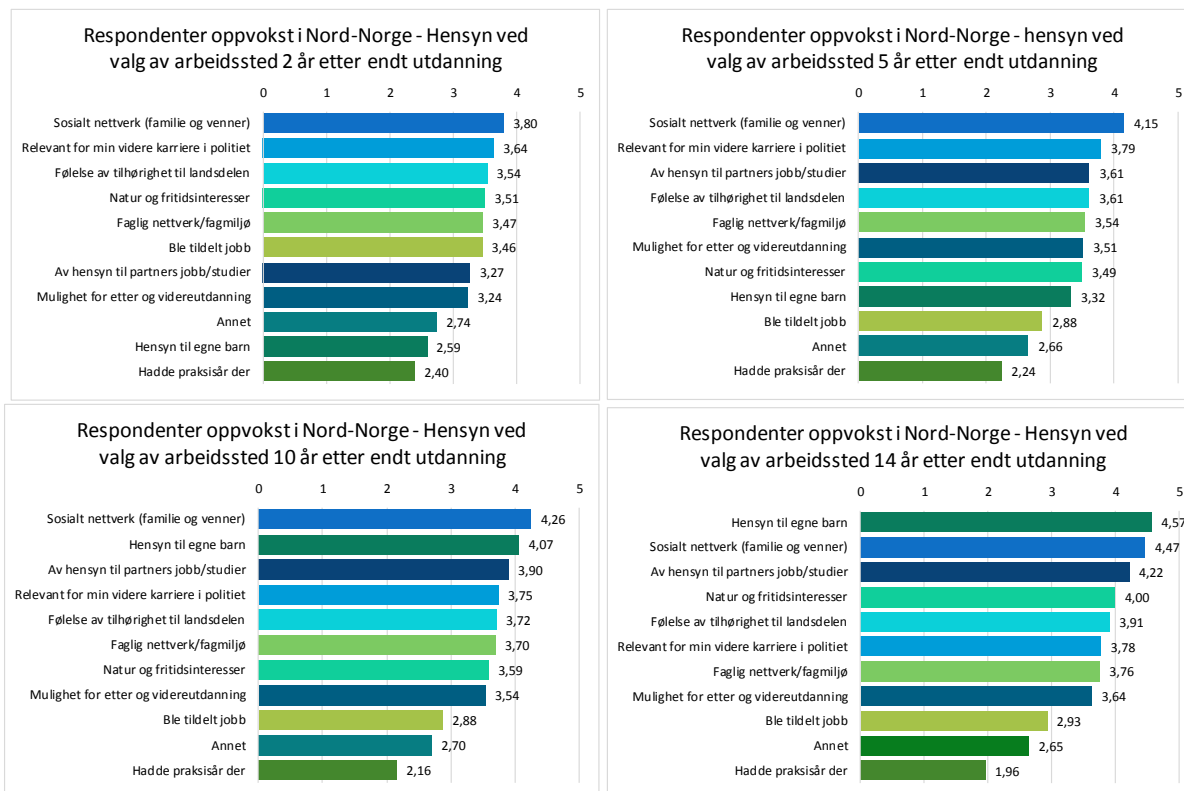
Datamaterialet vi har samlet inn i forbindelse med denne undersøkelsen gir mulighet for å lage mer detaljerte analyser for blant annet kjønnsfordeling, oppvekststed og studentkull. Et slikt arbeid ligger imidlertid utenfor dette prosjektet.

Det vil også være interessant å se nærmere på sammenhengen mellom antall stillinger totalt i landsdelen og antall respondenter som har valgt å jobbe i landsdelen.

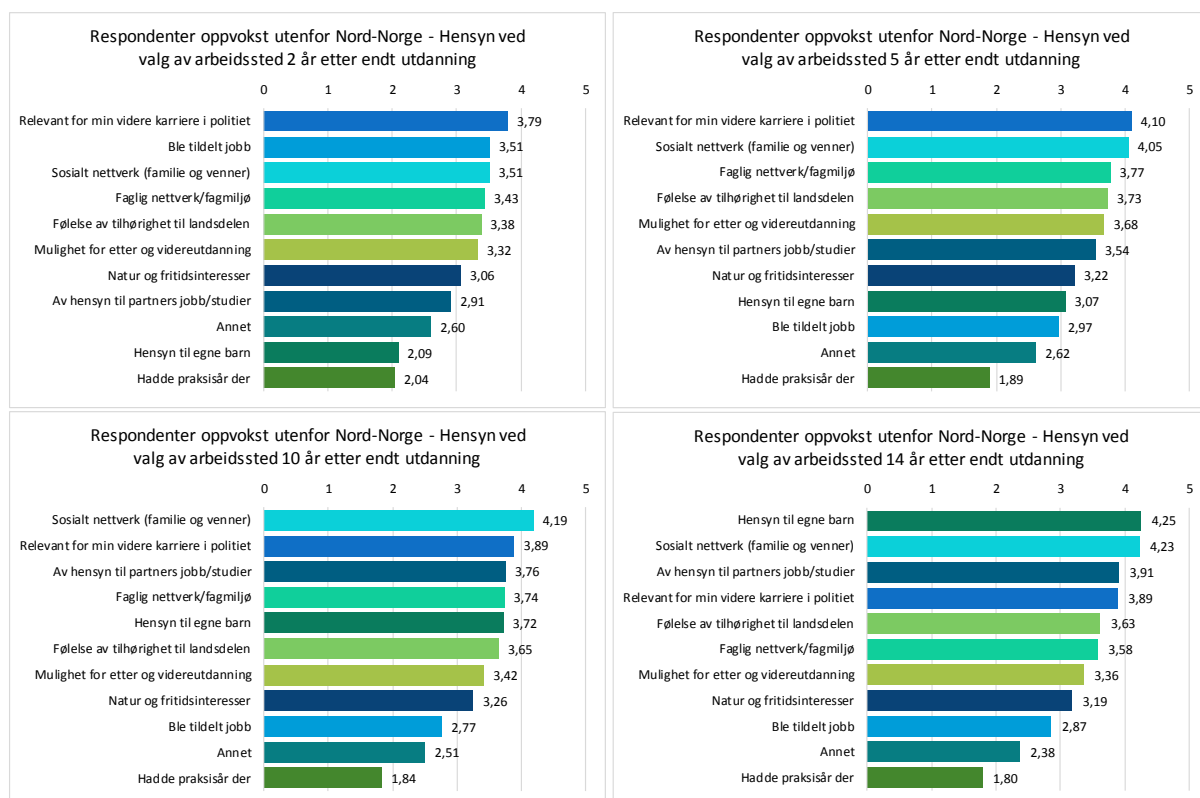
I en oppfølgingsstudie vil det dessuten være interessant å se nærmere på karriereveien til studentene fra Nord-Norge, som studerer ved Politihøgskolen, avdeling Oslo. På den måten vil en også kunne si noe mer om effekten av etableringen av Politihøgskolen, avdeling Bodø.

Vedlegg

Vedlegg 1: Respondenter oppvokst i Nord-Norge – Hensyn ved valg av arbeidssted 2, 5, 10 og 14 år etter endt utdanning



Vedlegg 2: Respondenter oppvokst utenfor Nord-Norge – Hensyn ved valg av arbeidssted 2, 5, 10 og 14 år etter endt utdanning



Informantliste:

Johnny Steinbakk, avdelingsleder Politihøgskolen, avdeling Bodø
Tor Tanke Holm, assisterende rektor, Politihøgskolen
Tone Vangen, politimester, Nordland politidistrikt
Ole Sæverud, politimester, Troms politidistrikt
Ellen Kathrine Hætta, politimester, Finnmark politidistrikt
Hanne Thommesen, dekan, Handelshøgskolen, Nord universitet
Bent-Ove Jamtli, avdelingsdirektør, Hovedredningssentralen Nord-Norge
Odd Jarl Borch, professor, Nord universitet
Bjørn Ove Faldaas, universitetslektor, Nord universitet
Erlend Bullvåg, dekan, Handelshøgskolen, Nord universitet

Litteraturliste:

Innst. S. nr 288 (1995-1996): Innstilling fra justiskomiteen om lokalisering av en politihøgskoleavdeling i Nord-Norge. Justiskomiteen.

NAV: Ledige stillinger meldt til NAV i perioden 1997-2017.

Norges offentlige utredninger 2011: 11: Innovasjon i omsorg. Departementenes servicesenter.

Nygaard V., Ness C. og Kvidal T. (2009): Regional utvikling, boligsosialt arbeid og stedsutvikling i Nord-Troms og Finnmark. Norut Alta.

Politidirektoratet: Opptaksrapport 2016.

Politidirektoratet.: Ressursanalyse 2016. Utgifter og bemanning i politi- og lensmannsetaten.

Politihøgskolen: Analyse av utdanningskapasiteten ved Politihøgskolen i et 15-års perspektiv.

Politihøgskolen: Strategi 2017-2021

Utrykt vedlegg til Meld. St. 18 (2016-2017). Plan for lokalisering av statlige arbeidsplasser

Nettsteder:

www.ssb.no/lovbrudda

www.ssb.no/klasse/klassifikasjoner/110

<https://www.ssb.no/folkemengde>