



«Men det er også det at vi blir sett på som en sånn jentegjeng, at alle bare er jenter i Saniteten» – utvalgte funn fra avhandlingen *The Struggle over Military Identity* og konsekvenser av disse



Nina Rones



**«Men det er også det at vi blir sett på som en sånn jentegjeng,
at alle bare er jenter i Saniteten»
– utvalgte funn fra avhandlingen *The Struggle over Military Ideals*
og konsekvenser av disse**

Nina Rones

Forsvarets forskningsinstitutt (FFI)

7. desember 2015

FFI-rapport 2015/02280

1351

P: ISBN 978-82-464-2620-4

E: ISBN 978-82-464-2621-1

Emneord

Kultur

Profesjon

Kvinner

Seleksjon

Personell

Godkjent av

Kari Røren Strand

Fungerende Forskningsleder

Espen Skjelland

Avdelingsjef

Sammendrag

FFI-prosjektet Forskning på årskull skal bidra til å avdekke faktorer som hemmer og fremmer rekruttering og bibeholdelse av kvinner og menn til Forsvaret. Denne rapporten oppsummerer noen utvalgte funn fra doktorgradsavhandlingen *The Struggle over Military Identity* (Rones, 2015) og diskuterer konsekvensene av disse. Funnene er valgt ut fordi de er relevante for problemstillinger som undersøkes i Forskning på årskull, og kan oppsummeres i tre punkter:

- 1) Seleksjon og evaluering av aspiranter og befalselever er i stor grad basert på subjektive vurderinger av holdninger og egnethet som rollemodell, fremfor vurdering av spesifikke ferdigheter og kompetanse. Dette innebærer en risiko for sosial reproduksjon fordi en slik seleksjon baserer seg på kandidatens likhet med et idealbilde av den gode soldat.
- 2) Krav om at alle skal være fysisk sterke og handlekraftige ledere og vinnere, fører til intern konkurranse, konflikter og hierarkikamper. Sentralt i hierarkikampene står fysiske testresultater og en konkurransebasert seleksjonsprosess som gir Forsvaret et eksklusivt preg, og bidrar til utdanningens attraktivitet. Det er likevel ikke gitt at utdanningens eksklusivitet bidrar til militæryrkets attraktivitet, eller til bibeholdelse av rett personell i rutinepregede stillinger og funksjoner. Den eksklusive identiteten som oppnås gjennom seleksjonsprosessen, synes videre å være viktigere for kvinner enn menn. Dette kan skyldes at tradisjonell verneplikt har normalisert militærtjeneste for alle typer menn, mens kvinnene har sett på Forsvaret som en mulighet for å bli «en av gutta». Flere av kvinnene uttrykte også negative holdninger til andre kvinner og ikke minst til ønsket om å øke kvinneandelen i Forsvaret. Når det gjelder fysisk test, hevdtes det ofte at like fysiske testkrav er noe som er spesielt tatt til orde for og ønsket av de militære kvinnene selv, fordi ulike krav oppfattes som en form for kvotering. Imidlertid viser funn fra intervjuer og spørreundersøkelser hvor det er mulig å uttale seg anonymt, at det er et mindretall av både kvinner og menn som er opptatt av like fysiske krav for de to kjønnene i alle stillinger. Det argumenteres for at en del kvinner gjør seg til talspersoner for like fysiske testkrav basert på to motiver: 1) som en annerkjennelsehandling, og 2) som en egeninteresse knyttet til den eksklusive identiteten i det å være «en av gutta».
- 3) Krav om å adlyde reguleringspålegg og underordne seg i den militære rangorden fører til tilpasningsproblemer. Noen menn benyttet mobbing eller trakassering som virkemiddel for å rekonstruere seg selv som den dominerende part i situasjoner hvor de i praksis var underordnet kvinner i autoritetsposisjoner. Videre viser studien at mannlige befalselever i Sanitetsbataljonen ble mobbet av menn i andre bataljoner, som hevdet at sanitet var en fysisk lett og lite krevende tjeneste som passet godt for jenter. Mennene i Sanitetsbataljonen var følgelig negative til den store andelen kvinner i denne tjenesten, og mange av dem utsatte sine kvinnelige kollegaer for mobbing og trakassering.

English summary

The FFI project Research on Annual Age Cohorts aims to uncover factors that hamper and promote recruitment and retention of women and men to the Norwegian Armed Forces. This report summarizes some selected findings from the doctoral thesis *The Struggle of Military Identity* (Rones, 2015) and discusses the implications. The findings are selected because they are relevant to the issues investigated in Research on Annual Age Cohorts, and can be summarized in three points:

1) The selection and evaluation of officer candidates are largely based on subjective assessments of attitudes and suitability as a role model, rather than on assessment of specific skills and expertise. This entails a risk of social reproduction because such a selection is based on the candidate's resemblance to an *ideal image* of the good soldier.

2) The requirement that every officer candidate needs to be a physically strong and energetic leader and winner leads to internal competition, conflicts and hierarchy struggles. At the core of the struggle are the physical test results and the competition-based selection process, which gives the Armed Forces an exclusive touch and promote the education's attractiveness. It is however not certain that the exclusivity of the education contributes to the attractiveness of later military jobs or to the retention of personnel to routine positions and functions. An exclusive identity achieved through the selection process also seemed to be more important for women than for men. This may be because all-male conscription has normalized military service for all kinds of men, while women perceive of military service as an opportunity to be "one of the guys". Several women also expressed negative attitudes towards other women and towards the desire to increase the proportion of women in the Armed Forces. Considering the physical fitness tests, it has been claimed that women in particular want gender neutral requirements since the differentiated requirements are seen as a form of affirmative action. However, findings from interviews and surveys show that there is a minority of both women and men who are committed to equal physical requirements for the two sexes in all positions. It is argued that some women advocate equal physical requirements based on two motives: 1) as an act of recognition, and 2) as a self-interest.

3) Obligations to obey regulation impositions and subordinate to the military rank order lead to adaption issues. Some men, in particular those who obey women in authority, seem to use bullying or harassment as a tool to reconstruct their symbolic dominance over women. The study further shows that male officer candidates in the Medical Battalion were subject to bullying by men from other battalions, who argued that medical service was a physical undemanding service well suited for girls. The men in the Medical Battalion expressed, accordingly, negative attitudes towards the high proportion of women in this service, and some of them engaged in bullying and harassment of their female colleagues.

Innhold

1	Innledning	7
1.1	Rapportens innhold, målgruppe og bidrag	7
1.2	Om avhandlingen <i>The Struggle over Military Identity</i>	7
1.2.1	Avhandlingens bakgrunn, observasjoner og formål	7
1.2.2	Militær profesjon, identitet, kultur og kjønn i teori og forskning	13
1.2.3	Teoretisk rammeverk, problemstillinger og metode	22
2	En normativ rollemodell med «de rette holdningene»	27
2.1	Ferdigheter kan læres, men holdningen må være rett	28
2.2	Vi skal alltid være best, for vi skal alltid være et forbilde	32
2.3	Tolkning og konsekvenser	35
3	Maktressurser og maktrelasjoner	37
3.1	En prestasjonskultur med fysisk form som felles identitet	37
3.2	Konfliktfylte maktrelasjoner og hierarkikamper	39
3.2.1	Sterke personligheter, konkurranse og prestasjonsbehov	39
3.2.2	Fysisk kapital og dominans	44
3.2.3	Stolt og selektert/kvotert	46
3.3	Tolkning og konsekvenser	52
3.3.1	Den selekterte kroppen	52
3.3.2	Meritokrati og kvotering	55
4	Reguleringspålegg og tilpassingsproblemer	59
4.1	En tilbakemeldingskultur	59
4.2	Tilpassingsproblemer	62

4.2.1	Utvikling og tilfredsstillelse eller disiplin og frihetsberøvelse	62
4.2.2	Tilbakemeldinger som «det gode og det onde»	65
4.2.3	Gutteting, jenteting og kjønnen arbeidsdeling	66
4.3	Rekruttering av flere kvinner	68
4.4	Å bo på kjønnsblandede rom i «Jentebataljonen»	74
4.5	Tolkning og konsekvenser	83
4.5.1	Romantikk, daglige rutiner og annerkjennelseshandlinger i en total institusjon	83
4.5.2	Mobbing og den maskuline dominans/klassifiseringen	86
5	Forslag til tiltak og videre forskning	88
Appendix A	Bourdieu's begreper og teoretiske rammeverk	92
	Referanser	98

Forord

Denne rapporten oppsummerer og diskuterer konsekvenser av utvalgte funn fra doktorgrads-avhandlingen *The Struggle over Military Identity* (Rones 2015). Det er derfor på sin plass å rette en takk til *Forsvarets Høgskole - Norges idrettshøgskole/Forsvarets institutt* som har finansiert avhandlingen, samt *Norges idrettshøgskole* ved *Seksjon for Kultur og Samfunn* som har bidratt med veileder og doktorgradsutdanning. Spesiell takk går til mine tidligere sjefer major Anders McD Sookermany, major Jørgen Eriksen og oberstløytnant Steinar Høgseth, og ikke minst veileder professor Kari Fasting. Formell tilgang til å gjennomføre feltstudier i Forsvaret ble ordnet av FFI ved Frank Steder og han takkes herved for dette. Jeg er også i takknemmelighetsgjeld til alle de anonyme befalingskvinner og -menn som inkluderte meg så vennlig i feltet og delte sine perspektiver med meg. Takk også til alle befalevene som med stor villighet stilte opp på intervjuer og samtaler til tross for at de allerede var utslitt av utdanning, trening og øvelser.

Et befal som ble intervjuet sa: «Det hadde vært veldig gøy å lese hva du kommer frem til, men hvis du skriver på engelsk så blir det ikke aktuelt å lese noe som helst». Her er oversettelsen som forhåpentligvis gjør noe av materialet og fortolkningene tilgjengelig for de som er av samme oppfatning som dette befalet. I tillegg er analysen av de utvalgte temaene videreutviklet og illustrert med noen flere sitater.

Nina Rones

1. oktober 2015

1 Innledning

1.1 Rapportens innhold, målgruppe og bidrag

Denne rapporten oppsummerer noen utvalgte funn fra doktorgradsavhandlingen *The Struggle over Military Identity* (Rones, 2015)¹ og diskuterer konsekvensene av disse. Funnene er valgt ut fordi de er relevante for interessefeltet til Forskning på årskull². Rapportens målgruppe er alle som jobber med seleksjon, kompetansekrav og vurdering av personell samt relasjoner mellom ulike typer kvinner og menn i Forsvaret.

Rapporten bidrar med empiriske observasjoner og analyser som belyser:

- Hva som kreves for å bli ansett som et egnet befall i det sosiale fellesskapet knyttet til Hærens befallsskole, og hvilke konsekvenser disse kravene har for adferd og sosiale relasjoner.
- Hva mannlige og kvinnelige befall og befal elever i avdelinger med høy og lav kvinneandel mener om rekruttering av flere kvinner til Forsvaret.
- Menns erfaringer med kjønnsblandede rom i en avdeling med høy kvinneandel.

Før vi gir oss i kast med disse temaene er det nødvendig med en introduksjon til den nevnte avhandlingens bakgrunn, mål, problemstillinger, metoder og teorier, slik at leseren kan forstå hvilken kontekst empirien og analysene kommer fra.

1.2 Om avhandlingen *The Struggle over Military Identity*

1.2.1 Avhandlingens bakgrunn, observasjoner og formål

Bakgrunn

Avhandlingens kontekstuelle bakgrunn er de altomfattende forandringene i bruk og innretning av vestlig militærmakt som har fulgt den kalde krigens slutt. I følge en rekke forskere har nye roller og

¹ Full referanse er: Rones, N. (2015). *The Struggle over Military Identity - A Multi-Sited Ethnography on Gender, Fitness and «The Right Attitudes» in the Military Profession/Field*. Dissertation from the Norwegian School of Sport Sciences. Oslo: Norwegian School of Sport Sciences.

² Forskning på årskull er et forskningsprosjekt ledet ved FFI og etablert som en del av Forsvarsdepartementets satsning for å øke rekrutteringen av kvinner til Forsvaret og bedre mangfoldet i organisasjonen. Se Stortingsmelding nr. 36 (2006–2007) *Økt rekruttering av kvinner*. Informasjon om Forskning på årskull finnes her: http://www.ffi.no/no/Forskningen/Avdeling-Analyse/Forskning_paa_aarskull/Sider/default.aspx

oppdrag ikke bare endret essensen i hva det er det militære personellet gjør, men også forårsaket en krise i militær identitet (Bondy, 2004; Forsythe, Snook, Lewis, & Bartone, 2005; Hajjar, 2014; Moskos, Williams, & Segal, 2000; Snider & Matthews, 2005).

For Norges vedkommende var det spesielt hendelsene på Balkan og krigen i Afghanistan som frembrakte raske og omfattende forandringer i Forsvaret. I korte trekk har vi sett en endret politisk bruk av militærmakten, så vel som nedskalering, modernisering, spesialisering, internasjonalisering og profesjonalisering (Græger, 2006; Haaland, 2008a; Heier, 2006; Johansen, 2013; Sookermany, 2013). Som en konsekvens har det også vært store endringer i behovet for kompetanse og ferdigheter hos det militære personellet. Dette understrekes spesielt i stortingsmeldingen *Kompetanse for en ny tid* (Meld. St. 14, (2012–2013)), hvor det konkluderes med at det er behov for et skifte i Forsvarets personell-, rekruterings-, utdannings- og karrierepolitikk. I tillegg har en rekke forskere og forfattere argumentert for at de forandringene som har møtt militærmakten er av en så fundamental og omfattende karakter at en påfølgende endring er påkrevd i mentalitet, kultur og identitet, så vel som i tenking og forståelse av militærmakt og militære ferdigheter (Eriksen, 2011; Haaland, 2008a; Johansen, 2013; Moskos, Williams, & Segal, 2000; Petersson, 2011; Sookermany, 2013; Ulriksen, 2002).

I Norges tilfelle kan vi spesielt trekke frem to endringer som har kollidert med tradisjonell tenking og forståelse av Forsvaret, og som følgelig har forårsaket en identitetskrise og en påfølgende kamp om militær identitet.

For det første: Der det tradisjonelt har blitt antatt at militærmakt kan måles i antall fysisk sterke menn med gevær (Græger, 2006; Ulriksen, 2002), krever dagens militærmakt færre menn, men et høyere nivå av spesialisert kompetanse og ekspertise innenfor et bredt spekter av oppgaver (Meld. St. 14, (2012–2013)). Følgelig, der det tidligere mobiliseringsforsvaret baserte sin personellpolitikk på en generell og grunnleggende masseutdanning av *alle menn* gjennom ettårig førstegangstjeneste, søker Forsvaret i dag å tiltrekke seg *et utvalg av de beste og mest motiverte ungdommene uavhengig av kjønn* (St.prp. nr. 42, (2003–2004); Meld. St. 14, (2012–2013)). I tillegg har det, spesielt siden 2007, vært et eksplisitt og høyt vektlagt politisk mål å øke kvinneandelen, ofte referert til som mangfoldet, i det norske forsvaret (Utenriksdepartementet, 2006; St.meld. nr. 36, (2006–2007); Meld. St. 14, (2012–2013)).

For det andre: På bakgrunn av de økte ambisjonene for politisk bruk av det norske forsvaret i internasjonale operasjoner, bestemte forsvarssjefen å forkaste en militær identitet som var basert på idealisme, slik som nasjonalisme, patriotisme og altruisme, til fordel for en militær identitet som var basert på *profesjonalisme* (Edström, Lunde, & Matlary, 2009b; Eriksson, 2004; Johansen, 2013). Dette er spesielt reflektert i kronikken *Den nye krigerkulturen*, skrevet av daværende forsvarssjef Sverre

Diesen (2008) som et tilsvarende på en mediedebatt som reiste bekymringer om fremvoksende krigerkulturer³ i det norske forsvaret. Her forklarer forsvarssjefen hvordan et «mobiliseringsbasert forsvar beregnet på en eksistensiell forsvarskamp på egen jord» er både psykologisk og kulturelt grunnleggende forskjellig fra et «delvis profesjonalisert instrument for norske sikkerhetsinteresser i vid forstand». Som en konsekvens mener forsvarssjefen at Forsvaret «parallelt med sin ytre omstilling», også må «gjennomgå et kulturelt hamskifte – fra det typiske militärsforsvarets forankring i de høyeste idealer til en kultur bygget på sterk profesjons- og avdelingsidentitet». Han utdyper:

Alle militære organisasjoner er avhengige av sterke motivasjonsmessige mekanismer [...] I det gamle forsvaret var denne moralske bærebjelken forutsatt å være de verdier og idealer en total krig på egen jord nødvendigvis dreier seg om – Norges eksistens som selvstendig nasjon, og liv og frihet for oss alle. Men i dag er ikke dette tilstrekkelig som moralbærer, fordi Forsvaret skal fungere også uten at disse verdiene står på spill. [...] Men dermed oppstår det også et behov for en helt annen slags moralsk og motivasjonsmessig fiber i det militære instrumentet som skal tjene disse interessene. Stridsmoralen må tuftes på noe mindre absolutt enn de grunnleggende verdier og friheter hele samfunnet bygger på. Dette fremstår som enda mer krevende, etter som livet nå skal risikeres for ting som et flertall av befolkningen kanskje er nokså likegyldige til og godt kan greie seg uten. Ikke desto mindre har det alltid eksistert militære organisasjoner som har hatt nettopp denne kvaliteten. [...] Deres fremste fellestrekk er deres bruk^[4] av profesjons- og avdelingsidentiteten (Diesen, 2008).

I boka *Krigerkultur i en fredsnaasjon* (Edström, Lunde & Matlary, 2009a) forklarer Edström, Lunde, & Matlary (2009b) at profesjonsidentitet og profesjonskultur har vært lite diskutert i norsk sammenheng, og at begrepet *den militære profesjon* først ble tatt i bruk som offisiell betegnelse på det norske forsvaret i 2007, da det fremkom med betydelig viktighet i den nye felles operative doktrinen FFOD 07. Forfatterne peker på det faktum at denne doktrinen har dedikert et helt eget kapittel til temaet «den militære profesjon». De argumenterer videre for at doktrinens beskrivelse av den militære profesjon bygger på klassiske perspektiver i vestlig militær tradisjon og legger vekt på militære dyder som mot, disiplin, lydighet, uniformitet og vilje til å sette oppdraget foran personlig sikkerhet, noe som også støttes av Johansen (2013). Han hevder at doktrinen spesielt knytter an til Samuel Huntingtons (1957) perspektiv fordi den søker å fremsette holdninger, verdier, normer, ferdigheter og tenkemåter som

³ Se Edström, Lunde, & Matlary (2009a) *Krigerkultur i en fredsnaasjon* eller Rones (2015) kapittel 2.2.1 for en oppsummering av denne debatten.

⁴ Høiback (2011c) forklarer at det innenfor militærstrategisk tenkning diskuteres hvorvidt kultur kan la seg bruke til å dyrke frem verdier og holdninger som skal prege organisasjonen, og «om man kan blåse mer kampiver inn i en befolkning ved hjelp av kulturelle virkemidler, eller om kultur er noe som ligger langt utenfor vår rekkevidde» (s. 149). Hvordan forfattere av militære doktriner relaterer seg til disse spørsmålene vil påvirke hvordan doktrinene formuleres og brukes, slår Høiback fast, (2010) og fremholder at det ser ut til at FFOD07 bygger på et perspektiv hvor kultur, i alle fall delvis, har en manipulerbar kraft og kan brukes til å dyrke frem kampvilje.

forventes delt av alt personell i Forsvaret⁵. Det siste kommer spesielt til uttrykk i forsvarssjefens forord til doktrinen hvor det forklares det at doktrinen tar sikte på å være

et pedagogisk verktøy som bidrar til at offiserskorpset utvikler en felles forståelse, felles tenkesett, felles referanseramme, et felles begrepsapparat og dermed grunnlaget for utvikling av en felles profesjonskultur. (FFOD 07, s. 3)

I boka *Uniformitet eller mangfold* (Edström, Lunde & Matlary, 2010a) viser Edström & Lunde (2010) til at ordet felles brukes hele fem ganger i denne ene setningen, og forklarer at dette demonstrerer hvor sterkt uniformitet står som norm i det militære og i dets operative dokumenter. De utdyper videre at doktrinen demonstrerer hvordan homogenitet og uniformitet ikke bare er noe som kommer til uttrykk på overflaten, i det ytre, slik som i uniformen, men også forventes å gjøre seg gjelde på det indre, eller kognitive området. På samme tid står mangfold, ofte referert til som økt kvinneandel, sterkt i politiske styringsdokumenter for Forsvaret⁶. Dermed hevder Edström, Lunde & Matlary (2010b) at det norske forsvaret har «kommet i kryssild mellom de tradisjonelle kravene til uniformitet og de moderne normene om mangfold»⁷ (s. 18). De legger til «Ettersom mangfold er den nye dimensjonen som skal introduseres, er det også denne som blir betraktet som en utfordring» (s. 18) i den militære organisasjonen.

Observasjoner

Som en følge av slike dramatiske endringer i kompetanse-, kjønns-, kultur- og identitetspolitikken som er beskrevet ovenfor, så har altså tradisjonell tenking om hva som er verdifulle ferdigheter, egenskaper og personer blitt utfordret. Det som utfordres av noen bevoktes imidlertid ofte av andre. Følgelig har en sosial kamp over hvilke ferdigheter og egenskaper som skal, eller burde, kreves av militært personell, og hvem som skal få lov til å bli en del av den militære profesjonen blitt observert. Et eksempel på en slik observasjon er følgende historie fra et møte forfatteren deltok på som forskningsassistent ved Norges idrettshøgskole/Forsvarets institutt:

⁵ I følge Johansen (2013) kan disse felles holdningene og verdiene (ethos) oppsummeres som «(a) *the necessity and willingness among the military personnel to participate in international joint operations (expeditionary ethos)*, (b) *a strong instrumental focus, with emphasis on the conduct of operations, in particular the development and cultivation of combat skills (operational ethos)*, and (c) *a motivation to serve based on team cohesion and war comrade fellowship rather than on a desire to serve a superior cause (peer ethos)*» (s. 20).

⁶ Konflikten mellom militære og sivile/politiske krav og normer knytter an til en klassisk debatt i militær-sosiologien, som ofte tar teoretisk utgangspunkt i Huntington og Janowitz motstridende teorier. Vi kommer tilbake til dette under kapitlet om tidligere forskning (se også Edström & Lunde (2010) i boka *Uniformitet og mangfold*).

⁷ Til tross for at Edström, Lunde & Matlary (2010b) bruker ordet krav om uniformitet og norm om mangfold, forklarer de at det er omdiskutert hvorvidt både uniformitet og mangfold har en funksjonell betydning. Det kan nemlig argumenteres for at både uniformitet og mangfold er viktig for å sikre funksjonalitet og legitimitet, og både politisk og militær ledelse ønsker funksjonalitet og legitimitet.

Møtes tema er hvorvidt de fysiske testene som brukes i seleksjon til befalsskolene er en barriere for rekruttering av flere kvinner til Forsvaret, og hvorvidt de fysiske testene kan endres for å åpne for større mangfold i egenskaper. En mannlig møtedeltaker forteller at det militære personellet opplever at det politiske kravet om økt rekruttering av kvinner blir tredd ned over hodet deres. De mener at organisasjoners behov for mangfold burde handle om ferdigheter og kompetanse, og ikke kjønn. En kvinnelig offiser av medium rang krever å få ordet. Hun sier:

«De få kvinnene som jeg jobber med på [...], vi er så lei av denne kvoteringen av kvinner! Mange kvinnelige offiserer på mitt nivå kommer til å slutte om det ikke blir slutt på denne kvoteringen. Og nå er det et begrep som brukes hele tiden, nemlig å *løfte opp kvinner*. Men jeg skal si dere en ting; vi ønsker ikke å bli båret en jævla meter!» I en svært engasjert tone fortsetter hun: «Dere kan rekruttere så mange kvinner dere bare klarer på lavt nivå, men hvis de skal løftes opp, da kommer vi som er på mitt nivå til å slutte. Vi har snakka om det», forsikrer hun møtedeltakerne, og begynner å ramse opp navn på kvinnelige offiserer med same standpunkt som henne før hun fortsetter:

«Og dere vet allerede at det er to kvinner som er løfta opp i Luftforsvaret, og som ikke evner å gjøre jobben sin. Og akkurat som hvis du kritiserer innvandring så er du automatisk en rasist, så blir du automatisk en mannssjåvinist hvis du kritiserer en kvinne i Forsvaret. Derfor er det umulig å kritisere kvinner som ikke evner å gjøre jobben sin» forklarer hun, før hun roper: «Dette kan ikke fortsette! De er ansvarlige for liv! Rekruttering til Forsvaret er ikke det samme som å rekruttere 40 % kvinner til et styre. Dette er operativ tjeneste hvor vi er avhengig av prestasjoner. Vi må føle at dette er eksklusivt!»

Hun peker ivrig på uniformen sin og på gullstjernene hun har på skuldrene med begge hendene og roper: «Hvis vi skal kunne kreve noen som helst form for respekt for uniformen her, og for det vi har på skuldrene, da må det være en absolutt *clear cut* når det gjelder hvem som kan ta på seg uniform og hvem som kan få disse gradene!» Stemmen hennes brister. Hun setter seg ned og sloss mot følelser og tårer (feltnotater).

Møtet fant sted i 2009. Senere har andre kvinnelige befal uttrykt liknende synspunkter i ulike kronikker og leserinnlegg i både sivile og militære medier. De har skrevet at «Det må bli slutt på snikinnføring av radikal kjønnskvoltering hvor kvinner blir foretrukket fremfor bedre kvalifiserte menn for å tilfredsstille politiske ambisjoner» (Ringvold & Wenaas, 2009), og at man må «beholde harde fysiske krav slik at de som kommer inn [...] ikke kommer inn på feil grunnlag» (Egeberg, 2010). Kronikkforfatterne forklarer at «Det blir feil [...] hvis kvinner kommer inn i Forsvaret på grunn av sitt kjønn og ikke sine fysiske og psykiske forutsetninger» (Egeberg, 2010), og at kvotering, ulike fysiske krav og «misforstått særbehandling vil bidra til å undergrave integriteten til kvinner som allerede er eller som kommer til å bli ansatt i Forsvaret (Ringvold & Wenaas, 2009; se også Kollbotn, 2013 og Moilanen 2014).

Samtidig har prosjektet *Forskning på årskull*, avdekket, i tråd med observasjonene ovenfor, og internasjonal litteratur på temaet, at fysisk styrke/form er ansett som et ufravikelig krav og et sentralt

verdsettingskriterium i militær kultur, og videre at kvinner er ansett som en motsetning til det tradisjonelle bilde av idealsoldaten (se Steder, 2013)⁸. Forskningen fra dette programmet er referert til i stortingsmeldingen *Kompetanse for en ny tid* (Meld. St.14, (2012–2013)). Her står det:

Det blir hevdet at kvinner har dårligere fysiske forutsetninger for tjeneste i Forsvaret. Forsvaret har fremdeles behov for ansatte med svært gode fysiske forutsetninger i mange oppdrag, men i flere og flere stillinger vil det være like avgjørende med andre egenskaper (Meld. St.14, (2012–2013), s. 39).

I meldingen forklares det at «Etableringen av et høyteknologisk innsatsforsvar har skapt nye og sammensatte kompetansebehov» (s. 14) med mange funksjoner som skal fylles, og at «Fremtidens soldat må ha en bredere kombinasjon av ferdigheter og egenskaper enn den tradisjonelle soldaten» (s. 39). Videre fremholdes det at:

De enhetlige systemene bidrar også til at mangfoldet begrenses. Forsvaret rekrutterer fra et begrenset segment av befolkningen basert på relativt standardiserte kriterier for seleksjon, som ledelsesferdigheter samt fysiske og praktiske ferdigheter. Videre gis de som rekrutteres en relativt enhetlig opplæring og karriereutvikling, mens det faktiske kompetansebehovet skulle tilsi en større bredde. *Det kan medføre en kulturell og kompetansemessig reproduksjon av den eksisterende organisasjonen og derigjennom en videreføring av eksisterende kompetansegap* (Meld. St.14, (2012–2013), s. 30).

Samtidig understrekes det at det «kan være funksjonelle krav som er militært nødvendige og kan begrense mangfoldet i noen situasjoner» (s. 26), men legges til at det er «nødvendig kontinuerlig å spørre seg hvorvidt slike krav er objektive og faglig begrunnet, eller om de er resultat av tradisjon og kultur (s. 26).

På bakgrunn av det nevnte kompetansegapet, er stortingsmeldingens mål å trekke opp «rammene for en ny kompetansopolitikk i forsvarssektoren – en kompetansereform» (s. 7). Blant flere tiltak kunn- gjøres det at forsvarssektoren i større grad enn i dag må benytte kunnskap fra sivil sektor. Det slås fast at «Forsvaret skal rekruttere flere medarbeidere med sivil utdanning og integrere deres kompetanse i organisasjonen» (s. 60).

Til tross for at kompetansemeldingen ved flere anledninger gjentar at det er behov for bredere kompetanse enn den som forbindes med den tradisjonelle fysiske sterke soldat, skriver en mannlig kadett ved krigsskolen følgende tilsvaret til meldingen:

⁸ Hovedfunn fra Forskning på årskull er presentert i antologien *Militære kvinner – Forsvarets akilleshæl?* (Steder, 2013). For full oversikt over prosjektets publikasjoner, se: http://www.ffi.no/no/Prosjekter/Forskning_paa_aarskull/Sider/Publikasjoner.aspx

Som melding til Stortinget 14 Kompetanse for en ny tid skisserer må vi i større grad benytte samfunnets sivile ressurser i den hensikt å effektivisere Forsvaret. En organisasjon av høyeste kvalitet trenger arbeidsmarkedets beste kandidater [...] Sivil rekruttering til Forsvaret er allikevel ikke helt uproblematisk – det kan gå på bekostning av det tradisjonelt militære (Størkersen, 2013, s. 36).

Følgelig hevder Størkersen (2013) at det å benytte personell med ekspertise fra sivile institusjoner fordrer

at de sivilt rekrutterte får en relevant militær tilleggsutdanning hvor de blant annet kan få danne seg et uforskjønnet bilde av krigens krav gjennom fysiske og psykiske prøvelser. Her blir de nødt til å bevise at de er skikket for å være militære profesjonsutøvere, hvilket er avgjørende både for dem selv og for Forsvaret. Et slikt fokus på egenskaper og personlig utvikling gjør at profesjonen blir forbeholdt de beste (Størkersen, 2013, s. 36).

Formål

På bakgrunn av observasjonene beskrevet ovenfor ble målet med avhandlingen formulert som følger: Hva er det som står på spill i den sosiale kampen over hvem⁹ som bør få lov til å bli en del av den militære profesjonen/feltet?¹⁰

Siden både militær (profesjons)identitet og kjønnsidentitet kan forstås som konstruerte kollektive identiteter som assosieres med besittelse av bestemte egenskaper, ferdigheter og kvaliteter, er kampen om hvilke krav som skal gjelde for det militære personellet ansett som en nøkkel til å forstå hva som står på spill i ulike identitetsprosjekter. Dypere kunnskap om disse forholdene er viktig dersom vi ønsker å forstå hvordan både kvinner og menn erfarer og opplever sin egen og andres verdi i den militære organisasjonen, og hvilke interesser de ulike aktørenes aktiviteter og kamper bidrar til.

1.2.2 Militær profesjon, identitet, kultur og kjønn i teori og forskning

Tidligere sosiologisk forskning på temaene militær profesjon, identitet, kultur og kjønn er i *grove* trekk karakterisert av to ideologisk motstridende tradisjoner; militærsosiologi¹¹ og kritiske

⁹ Med tanke på kjønn, identitet, kropp, fysikk, ferdigheter, kompetanse etc.

¹⁰ Målet er inspirert av Marcia Kovitz (2003) som i innledningskapittelet til boka *Military Masculinities: Identity and the State*, foreslår å skifte fokus i debatten over kvinners manglende adgang til det militære, og i stedet stille spørsmålet: «Given that the activities in which soldiers engage have lethal aims and consequences, why the struggle over who can take part?» (s. 1).

¹¹ I følge Ouellet (2005b) og Woodward & Jenkins (2011) har militærsosiologien vært et marginalt felt i sosiologien av både substansielle og ideologiske grunner. Substansielt fordi militærsosiologien har identifisert sitt mål som anvendt og problemløsende forskning som skal bidra til effektivisering av militær-makten og ledelse av den. Følgelig har forskningen blitt kritisert for å være orientert mot funksjonalistiske og «prosjekterende» perspektiv, til tross for at flere militærsosiologer har vært influert av forskjellige kritiske perspektiv. Ideologisk, fordi forskere i den brede sosiologien tradisjonelt ikke har ønsket å identifisere seg for nært med det militære. Kjellberg (1961) og Græger (2006) forteller at også norske sosiologer har unngått å studere det militære av ideologiske grunner. Græger legger imidlertid til at den manglende sosiologiske

militærstudier¹². I tillegg diskuteres militær kultur innenfor feltet militær strategi og teori. Nedenfor følger en grov introduksjon til relevante teorier og debatter i disse feltene i følgende rekkefølge: 1) militærsosiologisk teori og forskning, 2) kultur i militær strategi og teori og 3) kritiske militærstudier.

Militærsosiologisk teori og forskning

Militærsosiologien springer ut av Leo Tolstoys (1869) problemdefinisjon for militær forskning:

To define and express the significance of [the] unknown factor [x], *the spirit of the army, is the problem of science* (Tolstoy 1869: Chapter II).

Å avdekke Tolstoys x, hva som produserer kammoral og stridsvilje, var Samuel A. Stouffers intensjon da han la grunnsteinen for forskningsfeltet vi i dag refererer til som militærsosiologien (Jacobsen & Krabberød, 2012; Shields, 2013). På bakgrunn av 500 000 soldatintervjuer¹³ utført i perioden fra 1942 til 1945 konkluderte Stouffer og hans team med at hverken ideologi eller patriotisme var en viktig motivasjonsfaktor for soldater i kamp. Snarere var soldatene motivert av å få jobben gjort slik at de kunne komme seg hjem igjen, holde kameratene i live, bekrefte seg selv som menn og få forfremmelse. Forskerne var overrasket over at hvite og svarte soldater gikk godt overens, og at integreringen av svarte ble møtt med entusiasme. Forskerne antok at det siste rett og slett kunne være et resultat av at de hvite soldatene ønsket å få sin egen byrde lettet ved å overlate slåssingen til andre (TAS vol. I. 590. I: (Ryan, 2010, s. 66). Forskningsresultatene ble oppsummert i *The American Soldier. Combat and its Aftermath* (1949/1950) som påvirket rekrutteringspolitikk, dekorasjonssystemer, personellstyring og innhold i propagandafilmer, og satte scenen for den videre forskningen.

Militærsosiologien ble deretter kraftig inspirert av de klassiske perspektivene til Samuel Huntington (1957) og Morris Janowitz (1960) da spenningen mellom deres motstridende teoretiske modeller sparket i gang en debatt om militære styrker og deres relasjon til det sivile samfunnet og dets verdier (Caforio, 2006). Det hevdes at de fleste definisjoner og beskrivelser av den militære profesjon bygger på Huntingtons modell den dag i dag, inkludert FFOD07 (Johansen, 2013, s. 20). Vi skal derfor se nærmere på de klassiske teoriene.

I korte trekk forklarer Huntington (1957) at det militære har blitt oversett som en profesjon, og at begreper som profesjonell soldat har tilsørt skillet mellom yrkessoldaten som utfører en jobb for å tjene penger, og offiseren som forfølger et «høyere kall» i tjeneste for samfunnet. Deretter slår han fast

interessen for det militære også skyldes vansker med tilgang til feltet og en lang periode med konsensus om forsvarspolitikken som gjorde det militære til et kjedelig felt.

¹² Denne litteraturen er ifølge Woodward & Jenkins (2011) karakterisert av post-strukturalisme og feministisk teori, så vel som konstruktivistiske perspektiv.

¹³ I følge Ryan (2010) er dette det største empiriske studiet som er utført innenfor samfunnsvitenskap noen sinne. Noe han mener illustrerer hvor stor innsats USA var villig til å legge ned for å utvikle sine militære styrker.

at officersyrket er og må anses som en profesjon. For å klargjøre definerer han en profesjon som et arbeid karakterisert av tre distinkte egenskaper: ekspertise, ansvar og ethos/identitet¹⁴. Ansvar et ovenfor samfunnet gjør profesjonen til en moralsk enhet og medfører at offiserene må bekjenne seg til en kode, dvs. bestemte verdier og idealer som styrer deres adferd. Når det gjelder ekspertise fremholder Huntington at det ved første øyekast er vanskelig å identifisere en form for ekspertise som deles av alle offiserer uten å være delt med en sivil gruppe. Han identifiserer imidlertid ledelse og organisering (*management*) av vold som offiserenes monopoliserte ekspertise. Den militære legen er f.eks. ikke en del av den militære profesjon i dette perspektivet, da han utøver en annen profesjon til støtte for det militære. Dette skillet kan gjenkjennes i skillet mellom kamp- og støtteenheter i dagens militærorganisasjon. Huntington hevder videre at denne profesjonalismen, hvor offiseren er en leder og organisator av vold, og ikke en av voldsutøverene, løser sivilsamfunnets/politikkens utfordring med å kontrollere de militære styrkene¹⁵. Voldsutøvelsen anser Huntington som en «mekanisk» jobb som skal utføres av de underordnede soldatene, som da også må isoleres fra sivilsamfunnet for utvikling av felles tankesett, korpsånd og *cohesion*/sammenbinding.

En annen tese i Huntingtons (1957) modell er at militære institusjoner i ethvert samfunn formes av to krefter som ofte kan være motstridende; det funksjonelle imperativet som følger fra trusler mot samfunnets sikkerhet, og det sosiale imperativet som kommer fra sosiale krefter, ideologier og verdier som dominerer i det aktuelle samfunnet. Spenningsnivået mellom disse imperativene påvirkes av samfunnets nåværende sikkerhetssituasjon, og hva som til enhver tid er definert som de sosiale verdiene i samfunnet. Siden de sosiale verdiene varierer med tid og sted er det sosiale imperativet et dynamisk element. På den andre siden, er den militære profesjonens ethos og ekspertise, ifølge Huntington, formet av det funksjonelle perspektivet som han påstår er universelt og tidløst. For eksempel forklarer han at der det sivile samfunnet i økende grad preges av liberalisme og individuelle rettigheter som kjerneverdier, er det militære karakterisert av en fundamental anti-individualisme med disiplin, lojalitet og lydighet som essensielle verdier. For å oppnå enhet og kampmoral må militæret, ifølge Huntington, beholde sin konservative struktur hvor individets interesser underordnes kollektivet.

Janowitz (1960) aksepterer i all hovedsak Huntingtons definisjon av den militære profesjon, men i spørsmålet om politisk kontroll over de militære styrkene avviker han fra Huntington. Der Huntington

¹⁴ Huntington (1957) bruker ordet *corporateness* som han forklarer som en «*sense of organic unity and consciousness of themselves as a group apart from laymen*» (p. 10). Hagesæther (2008) fortolker *corporateness* som en form for identitet og/eller ethos.

¹⁵ Et klassisk problem innenfor feltet sivil-militære relasjoner omhandler hvordan man kan sikre demokratisk kontroll over militære styrker. I følge Bolin (2008) var det på Huntingtons tid en voksende bekymring knyttet til den massive militære opprustingen som fulgte etterkrigstiden, da dette involverte risiko for militarisering og fremvekst av en militær maktelite med for sterk innflytelse på økonomi, politikk etc.

mente at de militære (soldatene) må isoleres fra samfunnet for ikke å bli påvirket av det han anså som kontraproduktive liberale og individualistiske verdier, mener Janowitz at de må være integrert i samfunnet fordi det er avgjørende for den militære organisasjonens legitimitet at de militære deler og representerer de verdiene de skal forsvare og beskytte. Janowitz perspektiv er, i motsetning til Huntingtons, basert på empirisk materiale som viste at det militære hadde gjennomgått en transformasjon mot det han kaller et «*constabulary concept*». Noe som betyr at de militære styrkene i økende grad ligner politistyrkene som leder, organiserer og utøver vold under begrensede forhold i tett samarbeid med samfunnet de beskytter og selv er en del av. Følgelig mener Janowitz at offiserenes ekspertise burde inneholde politisk sensitivitet og forståelse, så vel som evne til å handle med minimal bruk av vold.

Videre fant Janowitz at den militære profesjonen ble mer og mer lik sivile profesjoner og byråkratier i etterkrigsperioden, spesielt som en følge av mer kompleks og sofistikert teknologi og våpensystemer. Noe som igjen ledet til økt antall sivile eksperter som utfordret de autoritære strukturene. Ikke minst fant han at den militære profesjon hadde blitt en vei til sosial mobilitet, noe som gjorde den militære elite mer og mer representative for populasjonen som helhet. Han slår imidlertid fast at den økte bredden i rekrutteringen ikke hadde skjedd som følge av krav fra samfunnet, men hadde vært nødvendig for å møte organisasjonens personellbehov¹⁶. Gjennom analyser av motivasjon for å velge militær karriere fant han nemlig at de politiliknende aktivitetene ble ansett for å ha liten prestisje, og at vektleggingen av kommersielle verdier og forretningssuksess hadde forårsaket at en militær karriere ble sett på som et svakt karrierevalg. På denne bakgrunn spår Janowitz at det militære vil fortsette å utvide den sosiale basen for rekruttering, og at profesjonen vil gå inn i en identitetskrise.

Charles Moskos (1977) *From Institution to Occupation* er ansett for å være det tredje klassiske teoretiske rammeverket i militærsosiologien. Her lanserer Moskos den såkalte I/O-tesen¹⁷ som sier at det amerikanske militæret gradvis utviklet seg fra å være en verdibasert organisasjon¹⁸ med

¹⁶ Mot denne bakgrunnen skisserer Janowitz tre modeller for bemanning av «*the constabulary military forces*»: profesjonelle styrker, verneplikt eller profesjonelle styrker i kombinasjon med selektiv verneplikt. Han argumenterer for at verneplikten er den modellen som i størst grad tar hensyn til demokratiets behov for representativitet og dermed sikrer størst legitimitet i befolkningen. Imidlertid ser han at de politiliknende oppgavene stiller større krav til personellens ferdigheter enn det tradisjonelle militæret, noe som taler mot vernepliktssystemet. I følge Edström & Lunde (2010) og Kilde (2012) har Janowitz' perspektiv hatt stor innflytelse på debatten om Forsvaret i Norge, hvor det ble bestemt å beholde verneplikten da slutten på den kalde krigen forårsaket et skifte til profesjonelle styrker i en rekke andre land i Europa. Vi har imidlertid sett et gradvis skifte fra et vernepliktssystem hvor alle menn måtte gjennomføre førstegangstjenesten til en kombinasjon av profesjonelle styrker og selektiv kjønnsnøytral førstegangstjeneste basert på verneplikt.

¹⁷ *Institutional/Occupational*.

¹⁸ «*An institution is legitimated in terms of values and norms: that is, a purpose transcending individual self-interest in favor of a presumed higher good. Such values are captured in such mottoes as 'duty', 'honor' and 'country'*» (Moskos C. C., 1986, s. 378).

institusjonelle karakteristikk, til i økende grad å likne en organisasjon karakterisert av en markedsmentalitet¹⁹ hvor det militære må ha noe å tilby²⁰. Moskos publiserte en oppdatert versjon av I/O-tesen i 1986 på bakgrunn av at den hadde generert en voksende mengde forskning²¹, også i Europa, til tross for at den var basert på amerikanske forhold. Her forklarer Moskos at menneskene i et yrke (*occupation*) tenderer til å utvikle en følelse av felles identitet med andre som har samme type arbeid og mottar liknede lønn, mens det i en institusjon er organisasjonen man tilhører som skaper en følelse av felles interesser og identitet uavhengig av jobb/funksjon og nivå i hierarkiet. Moskos forklarer at militæret tradisjonelt har vært preget av det institusjonelle perspektivet hvor tilhørigheten til organisasjonen har vært viktigere for identitetsdannelsen enn de forskjellige jobbene de militære gjør. Med andre ord tenderer den enkeltes rolle i en militærinstitusjon til å være diffus, og de militære er da også forventet å utføre oppgaver som ikke er begrenset til deres spesialitet. I en yrkesmodell (*occupational model*) tenderer imidlertid rollen til å være mer fagspesifikk. Som en konsekvens tenderer den institusjonelle organisasjonen til å evaluere og selektere sitt personell basert på kvalitative og subjektive vurderinger av hele personen, mens en yrkesmodell tenderer mot mer objektive vurderinger av standarden på spesifikke prestasjoner.

I lys av Janowitz', Huntingtons og senere Moskos' teorier har motstridende verdier, roller og identiteter i den militære profesjon og organisasjon vært et viktig tema i militærsosiologien. De fredsbevarende operasjonene som dominerte den første fasen etter den kalde krigen tilførte nye bekymringer og spørsmål om de militæres roller og oppdrag²². Det gjorde også «*The Global War on Terror*». Følgelig finnes det en lang rekke studier som fokuserer på rollekonflikt og rolleforståelse. I hovedsak har det blitt diskutert hvordan en rekke faktorer har forårsaket forandringer i de militæres funksjon og rolle, og hvordan dette har devaluert de militæres relevans, prestisje og tradisjonelt heroiske rolle. Dette har også, som Janowitz predikerte, gjort det nødvendig å utvide den sosiale basen for rekruttering med alternative personellressurser slik som kvinner og minoriteter (Nuciari, 2006). Følgelig har det vært diskutert både hvordan man kan rekruttere flere kvinner og i hvilken grad rekruttering av kvinner er en trussel mot militær identitet, kampmoral, *cohesion* og operasjonell effektivitet (Bridges & Horsfall, 2009). Det er også argumentert for at det er nødvendig å gjenopprette det militære som en profesjon,

¹⁹ «*An occupation is defined in terms of the marketplace. Supply and demand rather than normative consideration are paramount*» (Moskos C. C., 1986, s. 379).

²⁰ I en fotnote til den oppdaterte versjon av I/O-tesen skriver han: «*generally speaking, the military profession portrayed by Samuel P. Huntington [...] falls closer to the institutional type, while the trends described by Morris Janowitz [...] are more congruent with the occupational type*» (Moskos, 1986, endnote 2, s. 382).

²¹ Til tross for at modellen ble meget populær, så har den også blitt kraftig kritisert (Segal D. R., 1986; Battistelli, 1997; Böene, 1990). For eksempel hevder Böene (1990) at den militære profesjon alltid har hatt både institusjonelle og yrkesmessige egenskaper på samme tid, mens Battistelli (1997) argumenterer for at den post-moderne soldat har en hel myriade av forskjellige motivasjoner.

²² I følge Snider (2005), «*These other-than-war missions brought sharply into question the Army's identity and its ability to prepare for what is still thought was core to its future, the conventional land battle*» (s. 3).

og gjennom det finne tilbake til den stoltheten og prestisjen som tradisjonelt har tilfalt de militære (Baucom, 1985; Snider & Matthews, 2005).

Kultur i militær strategi og teori

Militær kultur har også blitt diskutert innenfor feltet militær strategi og teori. Spesielt etter at operasjonene på 1990- og 2000-tallet utfordret statsparadigmet og den realismebaserte strategien²³ som var sterkt influert av den prøyssiske realisten Carl von Clausewitz' (1780–1831) *On War*. Med operasjoner mot ikke-statlige aktører midt i blant sivilbefolkningen oppdaget strategene at de militære styrkene var designet til å gjøre noe annet, dvs. total krig mellom stater, enn det de faktisk ble brukt til. Med denne typen operasjoner ble det viktig ikke bare å vite noe om det geografiske terrenget, men også «det menneskelige terrenget» man skulle operere i, og interessen for kultur eksploderte, forklarer Høiback (2010; 2011c).

Høiback (2010; 2011c) forklarer videre at forskning på kultur har krystallisert seg i tre forskjellige skoler. Disse ser kultur som henholdsvis 1) mening, 2) verdier og 3) «mønster for menneskelig strategi/tekning». Den tredje skolen forstår videre kultur som et middel, og det er denne retningen som er relevant for militærstrategien. En måte å få en bedre forståelse av hva som menes med kultur som et middel, er å se kultur som summen av praksis og diskurs (fortelling), forklarer Høiback. Med andre ord, hvordan vi tenker og snakker om noe, påvirker hva vi forstår som rett og galt, godt og dårlig, og følgelig hva vi kan gjøre og hvordan vi kan operere. Dette perspektivet fører også med seg at kultur er noe som kan påvirkes og endres, og følgelig *brukes*, noe som bærer med seg en aktiv tilnærming til kultur. Med dette perspektivet ble kulturutvikling en viktig del innenfor bedriftsutvikling og organisasjonsteori, og likedan ser Forsvaret på sin bedriftskultur som noe som kan endres og utvikles for å nå bestemte mål. Som vi har sett tidligere, forklarer også forsvarsjefen i forordet til FFOD07 at doktrinen har som hensikt å være «et pedagogisk verktøy som bidrar til [...] utvikling av en felles profesjonskultur» (FFOD 07, s. 3).

²³ I denne sammenhengen er det verdt å nevne at en viktig årsak til det økte fokuset på rekrutteringa av kvinner som fulgte St.meld. nr. 36 (2006–2007) skyldes FN-resolusjon 1325 (2000) om kvinner, fred og sikkerhet. Schjølset (2014) og Tryggestad (2014) forklarer at de ikke-statlige og borgerkrigsliknende konfliktene vi så på 1990-tallet påvirket sivile, spesielt kvinner og barn, sterkere enn de tradisjonelle mellomstatlige konfliktene. Blant annet ble voldtekt systematisk brukt som våpen. Dette forsterket relevansen til feministisk internasjonal politikk. Følgelig lyktes internasjonale nettverk av kvinneaktivister å utvide forståelsen og definisjonen av sikkerhet: fra sikkerhet for stater til sikkerhet for mennesker (Schjølset, 2014; Tryggestad, 2014). Dermed ble det for første gang anerkjent at planlegging og håndtering av krig og konflikt krever et kjønnsperspektiv, og FNs sikkerhetsråd vedtok FN-resolusjon 1325 enstemmig den 31. oktober 2000. Schjølset (2014) forklarer at nøkkelen til kvinnettverkenes suksess lå i endringen av sikkerhetsbegrepet, og hvem det skulle gjelde for. Tradisjonelt handlet det om å beskytte staten fra eksterne trusler eller statsautoritetene/-eliten ved borgerkrig, mens man nå skulle sørge for folkets sikkerhet.

I følge Høiback er det omstridt hvorvidt det er mulig å bruke kultur som middel, og «om man kan blåse mer kampiver inn i en befolkning ved hjelp av kulturelle virkemidler» (Høiback, 2011c, s. 149). Hvordan forfattere av militære doktriner relaterer seg til disse spørsmålene vil påvirke hvordan doktrinene formuleres og brukes, slår Høiback fast, (2010) og fremholder at det ser ut til at FFOD07 bygger på et perspektiv hvor kultur, i alle fall delvis, kan manipuleres og brukes som middel for å fremme «*fighting spirit*».

Den tidligere nevnte mediedebatten om krigerkultur hadde sin bakgrunn i de kulturelle endringene som fulgte internasjonaliseringen av Forsvaret (Edström, Lunde, & Matlary, 2009a; Edström & Ydstebø, 2011b). Ydstebø (2009b), som bidro til boka *Krigerkultur i en fredsnasjon* fra et militærstrategisk perspektiv, refererte til middelalderes riddere som et eksempel på krigere og skrev: «Motivasjonen for å dra i krig var egen status og ære, like mye som krigens hensikt – som da ofte i hovedsak var å sikre riddere status og ære» (s. 138). Med andre ord: «For krigerkulturene er krigen ikke bare et middel, men et mål i seg selv. Den er uløselig knyttet til krigernes egne individuelle og kollektive interesser. Med Clausewitz' terminologi er middelet blitt selve målet» (Ydstebø, 2009a, s. 29)²⁴.

Dette leder oss til Martin Van Creveld (1991; 2006; 2008) som gjennom en årrekke har kritisert det han kaller neorealistiske tilnærminger til krig som med henvisning til Clausewitz, hevder at krig er et rasjonelt middel for å oppnå politiske mål. Crevelds utgangspunkt er at evnen til å drepe er viktig i krig, men når alt kommer til alt er viljen til å bli drept enda viktigere²⁵. På bakgrunn av dette hevder han:

Insofar as war, before it is anything else, consists of fighting – in other words, a voluntary coping with danger – it is the continuation not of politics but of sports (Creveld 1991, s. 191).

Creveld viser i likhet med Ydstebø, til at middelalderens profesjonelle krigere, ridderne, sloss vel så mye av sportslige grunner, som for landområder og profitt (Creveld 2008). En manglende analyse av disse elementene forhindrer oss ifølge van Creveld, fra å forstå krig. Han skriver:

Precisely because it [war] is instrumental by nature, strategic thought not only fails to tell us why people fight but prevents the question from being asked in the first place. Yet I can only repeat that, in any war whatsoever, this is the most important question of all. However strong

²⁴ Den mest kjente arven etter Clausewitz er hans berømte sitat som sier at krig er en fortsettelse av politikken med andre midler.

²⁵ Creveld (1991) forklarer: «*war does not begin when some people kill others; instead, it starts at the point where they themselves risk being killed in return: Those [...] who engage in the former but not in the latter are not called warriors but butchers, [or] murderers*» (s. 159). Hans poeng er altså at å drepe mennesker som ikke kan slåss tilbake ikke teller som krig, da denne typen mord ikke fortjener den ære som er reservert for krigeren.

an army may be in other respects, where fighting-spirits is lacking everything else is just a waste of time (Creveld, 1991, s. 191).

Creveld foreslår på bakgrunn av dette at man undersøker fem forhold:

1. *By whom war is fought* (om det er statlige eller ikke-statlige aktører)
2. *What is war all about?* (forhold mellom aktørene og mellom aktørene og ikke-stridende)
3. *How war is fought* (strategi og taktikk)
4. *What war is fought for* (for nasjonal makt, eller som et mål i seg selv?)
5. *Why war is fought* (motivasjonen til den individuelle soldat)

Det siste, motivasjonen til den individuelle soldat, mener han må sees i relasjon til «*the culture of war*» som tilbyr strukturene som trengs for å skape villige krigere av sivil ungdom (Creveld, 1991; 2008).

Han viser til at det gjennom historien har blitt skapt en omfattende «*culture of war*», bestående av krigsfilmer, uniformer, tradisjoner, seremonier, medaljer osv., som har hatt til hensikt å produsere ideer om verdifulle gevinster som heder, ære og prestisje. Alt for å «*make men willing, even eager, to look death in the face*» (Creveld 2008, s. 412).

Dette leder oss til kritiske militærstudier som for eksempel har forsøkt å forstå hvordan menn har blitt «lurt», eller motivert, til deltakelse i krig gjennom konstruksjoner av militær maskulinitet som en attraktiv og ønskelig identitet. Det er under denne tradisjonen vi finner de fleste studiene av militær maskulinitet, og vi kan noe forenklet si at der militærsosiologien har studert rekruttering av kvinner (alternative personellressurser), har disse studiene vært opptatt av rekruttering (og militarisering) av menn.

Kritiske militærstudier

En rekke forskere har funnet at soldater søker seg til det militære for å oppnå en status som Mann med stor M (*a real man*), eller mer akademisk uttrykt; for å ta del i en maskulin selv-aktualisering eller et kjønned identitetsarbeid (se for eksempel (Belkin, 2012; Goldstein, 2001; Sasson-Levy, 2008; Woodward R., 2003). Militær sosialisering har da også blitt beskrevet som et overgangsritual fra gutt til mann (Arkin & Dobrofsky, 1978; Ben-Ari & Dardashti, 2001; Hockey, 2002; 2003; Segal M. W., 2006). Videre har det blitt vist at militær rolleeffektivitet eksplisitt kobles til maskulinitet, og at grunnleggende militær trening presenteres til rekruttene som en fysisk og mentalt krevende test, hvor evnen til å utholde de harde testene fremstilles som en nøkkelindikator på individets maskulinitet. Gjennom testene kobles f.eks. fysisk styrke til maskulinitet ved hjelp av uttrykk som «te dere som menn» og «mann deg opp», mens fysisk svakhet fremstilles som feminint eller kjæringaktig/jentete

gjennom uttrykk som «dere jenter er alltid bakerst», «selv mora di kan klare dette» og «du sipper [løper, kaster etc.] som ei jente» (se for eksempel Hockey, 2002; 2003).

I følge tidligere nevnte militærteoretiker Martin von Creveld (2008), er også militære utdannings-system designet med fysisk og mentalt krevende tester «*as part of a well-considered plan*» (s. 48). Han forklarer at testene har til hensikt å tilby heder og stolthet og et skifte i status fra gutt til mann til de som klarer disse testene. Disse gevinstene avhenger imidlertid av at noen feiler, og det kreves følgelig at testene er så harde at ikke alle kan klare dem. Som Creveld skriver: «*the success of most depends on the failure of some*» (s. 51). Statusskiftet fra gutt til mann krever videre, ifølge Creveld, at rekruttenes kvinnelige kvaliteter blir drevet ut. Han skriver:

What happens to them during training, recruits are told, will change them forever. The childish, the weak, and the feminine must die to make way for the manly and the strong; soldiers, in other words, are now prepared to kill and be killed if necessary (s. 50).

På grunn av den tradisjonelle linken mellom maskulinitet og det militære finner også forskere at det militære ansees for å være kjønnsbekreftende for menn, og kjønnsavvikende, eller kjønnsmotstridende, for kvinner. For eksempel finner Diamond, Kimmel, & Schroeder (2000) at militære kvinner er fanget i et paradoks: «*To the extent that they are successful cadets, women cannot be successful women*» (s. 236) og vice versa. Likevel finner så og si all tilgjengelig forskning at kvinner søker seg til det militære av samme grunner som menn; nemlig for å teste seg selv fysisk og psykisk og vise at de kan overvinne harde tester (Diamond, Kimmel, & Schroeder, 2000, s. 234). Dette bekreftes også i norsk sammenheng hvor Fauske (2013) finner at både kvinner og menn er fristet av personlige utfordringer og ønsker et år hvor de kan være i fysisk aktivitet og få testet seg selv.

Imidlertid har det vært betraktelig motstand mot kvinners inntreden i det militære. I et forsøk på å komme videre i debatten om kvinners adgang til det militære, foreslår Kovitz (2003) et skifte i fokus: fra å problematisere kvinners militærtjeneste til å problematisere menns tjeneste. Dette fordi få, om noen stiller spørsmål ved menns kapasitet, vilje, ønske og tilbøyelighet til å tjenestegjøre. Ei heller spør man hvorfor det er «de beste» unge menn som sendes ut for å dø for sitt land. Kovitz stiller også det relevante spørsmålet: «*Given that the activities in which soldiers engage have lethal aims and consequences, why the struggle over who can take part?*» (s. 1).

I likhet med Ehrenreich (1997) og Goldstein (2001) minner Kovitz om historien som viser at menn ofte har slåss under påvirkning av narkotiske stoffer eller under trussel om drap fra overordnede. I tillegg har et stort antall menn forsøkt å slippe unna ved å påberope seg sykdom, galskap og seksuelle avvik, eller de har flyktet, latt seg fengsle, skadet seg og tatt selvmord. Slike bevis forkaster essensialistiske myter om en medfødt aggressivitet hos menn. I stedet demonstrerer de, ifølge Kovitz,

den dramatiske sosiale transformasjonen som har vært nødvendig for å få menn til å slåss med livet som innsats. Kovitz forklarer at sosial transformasjon og overgangsritualer i førstatalige samfunn var basert på konstruksjon av en rekke binære motsetninger som ble markert som enten maskuline eller feminine. Ved å sette likhetstegn mellom henholdsvis styrke, ære og maskulinitet på den ene siden og svakhet, skam og femininitet på den andre, oppnådde man at frykten for å dø i kamp ble erstattet med en sosial frykt for å bli sett som svak, og med det feminine og kvinnelig. Kovitz konkluderer med at det som gjør kvinners adgang til det militære så problematisk, ikke handler om hva kvinner er og kan og hvilke egenskaper de faktisk har, men hvilke egenskaper de representerer på det symbolske planet. Kvinner er med andre ord symbolske representanter for de egenskapene som er klassifisert som feminine og svake, og som en soldat må unngå.

Belkin (2012) hevder at den amerikanske glorifiseringen av forholdet mellom maskulinitet, autoritet (status) og militære institusjoner har tilslørt akademisk forståelse av hva militær maskulinitet er, og hvordan den virker. Han forklarer at militær maskulinitet ofte forstås i endimensjonale termer; som en identitet basert på en avvisning av det u-maskuline og feminine (jf. Crevelds påstand «*the feminine must die*»). Imidlertid hevder Belkin at militær maskulinitet er strukturert med motsetninger, og at det militære har pålagt sine soldater å kroppsliggjøre både det vi oppfatter som maskulint og det vi oppfatter som feminint samtidig. For eksempel kreves det både dominans og underkastelse, skittenhet og renslighet, barbarisme og «sivilisert» adferd på samme tid. Belkin konkluderer med at det militære etablerer kontroll over soldatene ved hjelp av en maskulin tro kombinert med u-maskulin, eller feminin praksis.

1.2.3 Teoretisk rammeverk, problemstillinger og metode

Teoretisk rammeverk og problemstillinger

Teoretisk er studien basert på Pierre Bourdieus konseptuelle rammeverk og Beverley Skeggs utvikling av dette, supplert med Norbert Elias figurasjonelle²⁶ perspektiv. Elias' perspektiv har hovedsakelig påvirket de metodiske valgene, samt fortolkninger av tema som ikke vil presenteres i denne rapporten. For de som ønsker en introduksjon til Bourdieu og Skeggs begreper og teorier, så er dette presentert i vedlegg til denne rapporten (vedlegg A).

De viktige begrepene i dette rammeverket er *felt*, *kapital*, *doxa* og *habitus*. I korte trekk kan et felt i Bourdieus mening av ordet, forstås som en kamparena eller et spill, hvor et nettverk av mennesker

²⁶ I følge Elias (1978) er mennesker fundamentalt avhengig av andre mennesker og kan følgelig bare forstås dersom de studeres i kontekst av de *figurasjonene* de inngår i. En figurasjon kan forstås som et dynamisk nettverk av gjensidig avhengige mennesker, eller som «avhengighetskjeder».

strever og konkurrerer om posisjon, innflytelse og autoritet. Kapital er alle typer ressurser som medfører makt, posisjon og autoritet. Dette kan være både penger, vitnemål, kunnskap om kulturelle koder, fysiske egenskaper, ferdigheter og sosiale nettverk. Doxa betegner det vi tar for gitt. Det vil si tillærte tankesett som innebærer at vi «automatisk» kan klassifisere handlinger, gjenstander og personer som maskuline eller feminine, verdifulle eller verdiløse etc. Habitus kan forstås som summen av kulturelt tillærte og kroppsliggjorte ressurser (kapital) og skjema for klassifisering og vurdering (doxa) som et hvert individ besitter.

Andre begreper som benyttes er *symbolsk vold*, *paradoksal underkastelse*, *den maskuline dominans* og *sosial reproduksjon*. Hva som menes med disse er beskrevet i vedlegg A.

I vedlegg A beskrives det også nærmere hvordan maskulinitet kan forstås som en trossystem som oppmuntrer mennesker (oftest menn som ønsker å bli klassifisert som maskuline) til å strebe etter å akkumulere de maktressursene (kapitalen) som trengs for å oppnå slikt som seier, suksess, ære og anerkjennelse. Og videre, hvordan femininitet kan forstås som en form for regulering som er forankret i ideer om «god moral», slik som sømmelighet og anstendighet, og benyttes til å kontrollere «objektene» («eiendommen» og «kapitalen» som kan inkludere kvinnen og soldatene) gjennom pålegg om å unngå skam og missanerkjennelse.

I følge Paulle, Heerikhuizen, & Emirbayer (2012) er Bourdieus teorier basert på en forståelse hvor de sosiale arenaer består av mennesker med ulike posisjoner og ressurser som kontinuerlig deltar i en kamp om klassifiseringssystemene og den gangbare kapitalen. Dermed mener de at Bourdieu er opptatt av to gjensidig relaterte spørsmål: For det første, hvem, eller hva, er forankret i hvilke mer eller mindre dominante posisjoner på bakgrunn av hvilken type og mengde kapital. Dette spørsmålet er deretter, alltid relatert til et spørsmål om hvorvidt, og hvordan tradisjonelt anerkjente verdsettingskriterier (klassifiseringssystemer) og former for kapital utfordres og endres, eller reproduseres og beskyttes (Paulle, Heerikhuizen, & Emirbayer, 2012). Studiens problemstillinger gjenspeiler disse to spørsmålene.

Problemstillinger

Med bakgrunn i teorien presentert ovenfor, ble studiens problemstillinger formulert som følger:

1. Hva kreves av henholdsvis menn og kvinner for å utøve befalsrollen²⁷ på en respektabel/aktverdig måte?

²⁷ Studiens primærutvalg er befalsskolen (GBU). Dette på bakgrunn av at Huntington og Janowitz bare inkluderer offiserene i den militære profesjon, og at grunnleggende befalsskole (GBU) (oftest) er hovedinngangen til og en forutsetning for videre offisersutdanning (VOU) i det norske forsvaret.

2. Hvordan reagerer menn og kvinner med ulike former for kapital på de formelle og uformelle kravene som stilles til dem i det militære feltet? (For eksempel, er disse akseptert eller omstridt? Blir de utfordret eller reproduisert? Hvordan og hvorfor?)

Bourdieu understreker imidlertid at det ikke er mulig å forstå hva som foregår i en kamp om kapital og makt uten å se dette i relasjon til historien og den bredere sosiale kontekst feltet inngår i (Bourdieu & Wacquant, 1992; Paule, Heerikhuizen, & Emirbayer, 2012). Dette er et perspektiv som er meget sterkt vektlagt i Norbert Elias perspektiv. Han forklarer at så lenge spillerne i et spill er drevet av en konkurranse så finnes det ingen mulighet for at deres handlinger og ideer kan forstås i isolasjon fra «spillprosessen» de inngår i; dvs. den bredere sosiale sammenhengen feltet er en del av, slik som den globale verdensorden, staten etc. Som en følge av dette perspektivet ble den militære profesjon, eller for å bruke Bourdieus begrep, det militære feltet, undersøkt fra to analytiske nivå: makro- og mikronivå. Med andre ord: politisk styringsnivå og lokalt nivå. Disse nivåene er så fortolket i et interaksjonistisk, eller relasjonelt perspektiv.

Multi-lokalt etnografisk feltarbeid og konstruktivistisk *grounded theory*-analyse

Som en følge av det teoretiske perspektivet er studien basert på en kombinert makro- og mikroanalyse. Det empiriske materialet kommer fra et multi-lokalt etnografisk feltarbeid bestående av deltakende observasjon, intervjuer og innsamling av skriftlig materiale. At feltarbeidet er multi-lokalt betyr at det har vært utført på flere forskjellige steder. At feltarbeidet er etnografisk betyr at det har hatt til hensikt å undersøke en gruppes kultur.

Innsamling av skriftlig materiale (makro-analyse)

Skriftlig materiale, herunder styringsdokumenter, tidligere debatter og forskningslitteratur, ble brukt til å skaffe innsikt i det militære feltet på makronivå. Dette inkluderer feltets historie og dominerende teorier, så vel som de omfattende endringene i globale maktforhold, og styringsambisjoner som fulgte fra slutten av den kalde krigen. Den viktigste kunnskapen fra denne analysen er presentert som kontekst gjennom studiens bakgrunn og presentasjon av tidligere teorier og forskning. Hensikten med denne analysen har vært å få en innsikt i lært tenking, og politiske (sivile og militære) styringsforsøk som påvirker menneskene på lokalt nivå (mikronivå) til å handle, investere og spille som de gjør.

Deltakende observasjon og intervjuer (mikro-analyse)

Sosiale interaksjoner på mikronivå (lokalt nivå) ble undersøkt gjennom 72 dager deltakende observasjon fordelt over 12 måneder, inkludert opptak av 65 intervjuer.

Den deltakende observasjonen fant sted på forskjellige steder der utvelgelse, utdanning og opplæring av lagførere til Hæren og Heimevernet var et hovedanliggende. Forfatteren deltok på felles opptak og

seleksjon til Forsvarets skoler (FOS), felles utdanning ved befalsskolen og Cold Response. I tillegg ble deler av elevenes bransjeutdanning i en støttebataljon (sanitetsbataljonen, SanBn) og en kampbataljon (panserbataljonen, Pbn) samt deres avsluttende mestringsøvelse observert.

25 av intervjuer ble tatt opp fra 22 befal, og 40 intervjuer ble tatt opp fra 34 befalselever ved Hærens befalsskole (HBS). 32 intervjuer var med kvinner, 33 med menn.

Den høye kvinneandelen blant de intervjuede skyldes at kvinner utgjorde majoriteten i sanitetsbataljonen, og at jeg i tillegg intervjuet alle kvinnene i bataljoner som hadde få (to eller én) kvinner til bransjeutdanning. Noen av de sistnevnte kvinnene kom fra panserbataljonen. Andre kom fra bataljoner som deltok sammen med sanitetsbataljonen og/eller panserbataljonen på felles utdanning og mestringsøvelse.

Koding og analyse

Datamaterialet ble analysert ut fra Kathy Charmaz' (2006) konstruktivistiske *grounded theory*.

Charmaz' metode innebærer i korte trekk, at koder og teoretiske kategorier utvikles fra innholdet i datamaterialet, i stedet for at forhåndsdefinerte koder eller kategorier anvendes på materialet. Metoden består av en to-skrittspesess som for denne studiens del ble utført i analyseprogrammet MaxQda 11:

Skritt 1: Innledende linje-for-linje koding på et representativt utvalg av datamaterialet.

Dette er en strategi hvor forskeren skriver et kort sammendrag av innholdet i hvert meningsgivende segment i datamaterialet som en kode. Koden har altså form som en kort setning. Disse kodene (setningene) ble så sortert i grupper hvor hovedinnholdet kunne oppsummeres i en ny setning (kode, nivå 2). På denne måten ble det utviklet et hierarki av koder (eller oppsummerende setninger), hvor jeg til slutt endte opp med én oppsummerende setning på høyeste nivå, og seks oppsummerende setninger på nest høyeste nivå. Disse kodene/setningene svarer mer eller mindre direkte på problemstilling 1 (*hva kreves for å utøve befalsrollen på en respektabel/aktverdig måte?*), og er her formulert som følger²⁸:

- Et befal må ha «den rette holdningen»
 - Et befal må kunne lede og motivere seg selv og andre, og ha handlekraft, konkurranse- og vinnerinstinkt

²⁸ Kodene som presenteres i denne rapporten er norske re-formuleringer av de kodene som ble formulert for den engelskspråklige avhandlingen. Hva som var krav til befalet (problemstilling 1) og hva som var reaksjoner på disse kravene (problemstilling 2), var ofte sammenfiltret i datamaterialet. Derfor ble svar på problemstilling nr. 2 kodet som underkoder til de ovenfor nevnte «kravkodene». Oppstillingen av kodene er også noe videreutviklet i denne rapporten.

- Et befall må være i god fysisk form og ha en kropp som ser «fit» ut
- Et befall må ha rett stil og moral og være villig til «å svelge kulturen»
- En befalelev må være formbar, lojal og villig til å underordne seg
- Et befall må utvise eksemplarisk orden og omsorg for utstyret/materiellet
- Et befall må være en god kompis med sosiale antenner, omsorgsevne og vilje til «å bidra»

I tillegg viser makro-analysen et pålegg, eller krav om å rekruttere og integrere flere kvinner i den militære kulturen uttrykt fra politisk styringsnivå. Dette kravet skiller seg fra de andre kravene da det ikke ble funnet som et krav fremsatt på lokalt nivå, eller i de militære styringsdokumentene. På tilsvarende, men motsatt vis, skiller kravet om å «utvise eksemplarisk orden og omsorg for utstyret/materiellet» seg fra de andre kravene ved at dette ikke er gjenspeilet i makroanalysen eller intervjuene. I feltnotatene fremstår imidlertid dette som det aller viktigste kravet. Dette indikerer at kravet om å holde orden på utstyret er noe som tas for gitt i feltet, og ikke snakkes om eller behøves å uttrykkes i verken politiske eller militære styringsdokumenter, men som likevel må læres bort til de nye rekruttene i feltet og dermed kommer tydelig til syne i undervisningen som gis.

Skrutt 2: Fokuseret koding.

I denne prosessen ble resten av datamaterialet innplassert i kodene som ble utviklet gjennom linje-for-linje kodingen (skritt 1). Deretter ble det systematiserte materialet lest og fortolket i relasjon til teori. Dette med tanke på utvikling av teoretiske kategorier.

Gjennom å analysere hva informantene beskrev som gode/rette (og dårlige) holdninger, og sammenligne dette med Belkin (2012), samt Skeggs (2004) videreutvikling av Bourdieus (1998) teori om maskulinitet og femininitet, ble det funnet at kravene til et befall kunne oppsummeres i to teoretiske kategorier:

- Krav om å kroppsliggjøre maktressurser (dominans, maskulinitet)²⁹
- Krav om å adlyde reguleringspålegg (underkastelse/lydighet, femininitet)³⁰

²⁹ Herunder finnes datamateriale som ble oppsumert (kodet) med setningene: «Et befall må kunne lede og motivere seg selv og andre, og ha handlekraft, konkurranse og vinnerinstinkt» og «Et befall må være i god fysisk form og ha en kropp som ser «fit» ut».

³⁰ Herunder finnes datamateriale som ble oppsumert (kodet) med setningene: «Et befall må ha rett stil og moral og være villig til «å svelge kulturen», «En befalelev må være formbar, lojal og villig til å underordne seg», «Et befall må utvise eksemplarisk orden og omsorg for utstyret/materiellet» og «Et befall må være en god kompis med sosiale antenner, omsorgsevne og vilje til «å bidra». Kravet om å rekruttere flere kvinner som stilles fra politisk

De mer eller mindre motstridene kravene som gjorde seg gjeldene for befalet (dominans ↔ underkastelse, maskulinitet ↔ feminitet) var også reflektert i at informantene beskrev den militære kulturen som:

- 1) En prestasjonskultur hvor «maktens eksempel» bevisst ble brukt som en metode for å dyrke frem vinnerinstinkt og akkumulering av maktressurser (f.eks. fysisk styrke/form og vilje til å utholde ubehag/ikke gi opp)
- 2) En tilbakemeldingskultur hvor spesielt kameratrangeringer og -evalueringer ble brukt som en pedagogisk metode for å sosialisere kandidatene (feltets rekrutter) inn i de aksepterte normer og adferdskoder (regulering/forming).

Når det gjelder problemstilling 2 (Hvordan reagerer menn og kvinner [...] på de formelle og uformelle kravene som stilles til dem i det militære feltet?), viste analysen at reaksjonene som fulgte kravet om å dominere, vinne etc. kunne oppsummeres som maktrelasjoner og hierarkikamper. Reaksjonene på kravet om å adlyde reguleringspålegg kunne oppsummeres som tilpassingsproblemer.

2 En normativ rollemodell med «de rette holdningene»

«Et befalet må ha «den rette holdningen» (eller lignende utsagn) var det aller vanligste svaret på spørsmålet *hva kreves for å utøve befalsrollen på en respektabel eller god måte?* Et eksempel kan sees i sitatet under:

De som har den rette holdningen, de er de vi mener vil bli gode befalet (Mannlig befalet, PBn).

«Rette holdninger» var ikke bare noe kandidatene måtte ha fra før; dette var også, sammen med kultur, noe som befalet (instruktørene) forsøkte å påvirke og «innstille i kandidatene»:

Vi har veldig stort fokus på kultur og holdninger. Vi jobber med kultur, vi bygger kultur, og vi prøver å innstille i kandidatene de rette holdningene (Mannlig befalet, HBS).

Kravet om å ha «de rette holdningene» kan forstås som en sekkebetegnelse for alle de forskjellige kravene som stilles til et befalet, og et uttrykk for at det militære har et institusjonelt preg hvor evaluering og seleksjon av personellet er basert på kvalitative og subjektive vurderinger av *hele personens karakter*, inkludert hans/hennes stil, verdier og normer. Dette påstås med referanse til Moskos' (1977; 1986) beskrivelse av en institusjonell modell, og i motsetning til hans beskrivelse av

styringsnivå, ble kodet som et reguleringspålegg fordi flere aktører i feltet oppfattet at kvinner skulle rekrutteres som et tiltak for forbedring av machokultur eller ukultur.

en yrkesmodell hvor personellet vurderes i forhold til standarden på deres spesifikke prestasjoner knyttet til faglig spesialitet. I dette kapittel vil det bli vist at prestasjoner og dyktighet i spesifikke ferdigheter ble ansett som et mindre viktig kriterium i seleksjonsfasen til befalsskolen. Noe som var basert på en mening om at «ferdigheter kan læres så lenge personen er rett», det vil si så lenge personen har «de rette holdningene» og en «evne til å ta til seg læring». Deretter vil kapittel 3 og 4 presentere de maktressurser og reguleringspålegg som et befal med «de rette holdningene» må akkumulere og føye seg etter dersom han/hun ønsker å bli anerkjent som et godt befal (det vil si en god rollemodell).

2.1 Ferdigheter kan læres, men holdningen må være rett

Studien var motivert av en observert diskusjon om hvilke ferdigheter og egenskaper som bør kreves av militært personell, og hvem som burde, eller ikke burde, få lov til å bli en del av den militære profesjonen. Følgelig er det ikke overraskende at det finnes en stor variasjon i meninger også blant personellet som ble intervjuet.

Blant befalet var det først og fremst en bevissthet om at kravene til den enkelte befalingsmann/-kvinne varierer med funksjon og oppdrag. Dernest ble det hevdet at kravene til den enkelte endres etter hvert som man endrer posisjon i det militære hierarkiet:

Jo lavere nede du er på rangstigen, jo større krav til faglig dyktighet stilles det. For når du er på lavere nivå får du tillit ved å vise at du er faglig dyktig. [...] Men jo lengre opp i systemet du kommer, jo snevrere trenger den faglige dyktigheten å være, for da forandrer det seg til å være sosial dyktighet, evne til organisering, evne til å benytte ressursene til riktig tid, mer enn at du må kunne sette opp et telt (Kvinnelig befal, HBS).

Videre var befalet oppmerksomme på at personellet ofte vurderes etter subjektive kriterier, og at kravene til den enkelte følgelig vil være avhengig av den aktuelle ledelsens personlige preferanser. For eksempel hadde befalet på befalsskolens hovedkvarter på Rena erfaringer med at kravene til befalselever under bransjeutdanning i bataljonene endret seg etter hvert som bataljonene byttet ledere:

Hvis du bytter ut en sjef, kan du få helt andre krav. Det er i stor grad avhengig av person. Det er ikke opplagt at Sanitetsbataljonen stiller strengere krav enn Sambandsbataljonen, men det kan være at troppssjefen der gjør det et år, bare fordi det er han som er troppssjefen (Kvinnelig befal, HBS).

Samtidig som befalet observerte at krav varierer med funksjon, oppdrag, posisjon i hierarkiet og aktuell ledelse, erkjente de at utvelgelsesprosessen til de ulike befalsutdanningene var basert på en standardisert seleksjonsprosess hvor alle vurderes etter de samme kriteriene.

Nå selekterer vi over en veldig bred lest og slår nesten alle over én kam. Mens på den gamle modellen ble alle som ville bli klubbeslåere, - de gikk på klubbeslåerskolen, mens de som ville drive med sanitet og forsyning gikk til en annen skole. Det er nok kanskje den største svakheten med dagens seleksjonsmodell, synes jeg da (Mannlig befal, HBS).

Følgelig kan det sies at inngangen til det militære feltet (profesjonen) består av noen standardiserte inngangskriterier, -premisser og -regler som forventes håndhevet av seleksjonsbefalet³¹, og som de som ønsker å komme inn i feltet må leve opp til. Men som nevnt under teoripresentasjonen; et felt er en arena for sosiale kamper og flere befal stilte spørsmål ved hvorvidt de standardiserte og felles opptakskriteriene var hensiktsmessige.

Når det så gjelder hva slags type kapital (ressurser) som kreves for å komme inn i feltet, og hvilke vurderingskriterier som ble forventet brukt av seleksjonsbefalet, var det svært få referanser til spesielle ferdigheter eller spesifikk kompetanse. Isteden fremstod «evne til å ta til seg læring» som et sentralt vurderingskriterium, og dermed en sentral inngangskapital.

Som vist i sitatet ovenfor, ble det argumentert for at praktiske ferdigheter og faglig dyktighet var viktig for å bli anerkjent som et respektabelt befal på lavt nivå. Men de nødvendige ferdighetene ville bli undervist i og trent på i løpet av det første utdanningsåret på befalsskolen. Derfor var besittelse av spesielle ferdigheter på seleksjonstidspunktet ikke ansett som viktig. I stedet ble det altså fokusert på kandidatenes «potensiale» og evne til å ta til seg det som ble undervist og formidlet.

Argumentet for å legge vekt på «evne til å ta til seg læring» og «potensiale» var koblet til et mer generelt argument, nemlig at seleksjonen måtte legge størst vekt på egenskaper og kvaliteter ved personene som var vanskelig å endre eller gjøre noe med, slik som intelligens og personlige egenskaper. En årsak til at mange befal uttrykte disse meningene, kan ha bakgrunn i at dette står beskrevet i styringsdokumenter som ble benyttet i feltet (se f.eks. Hærens befalsskole, u.d. a., s. 3; Hærens befalsskole, u.d. b., s. 13), og at dette eksplisitt ble formidlet til befalet på seleksjonskurset de deltok på i forkant av seleksjonen. På dette kurset ble det formidlet hva befalet skulle rette oppmerksomheten mot i sin rolle som seleksjonsoffiserer. En av instruktørene på kurset sa:

Dere må unngå å diagnostisere aspirantene. Det betyr å vurdere dem i forhold til hvem de er. Dere må fokusere på hva de kan bli. For eksempel så må dere ikke tillate dere selv å bli blendet av dem som er spesielt dyktige i et eller annet (Instruktør 1, Selektørkurs, FOS).

³¹ De standardiserte kriteriene og reglene ble formidlet til befal som skulle ha rollen som seleksjonsoffiserer på et selektørkurs i forkant av Felles opptak og seleksjon (FOS).

Istedenfor å bli blendet av dyktighet og ferdigheter, ble befalet bedt om å legge merke til personlige egenskaper. På slutten av en passasje som handlet om forskjeller mellom personlige egenskaper og ferdigheter, oppsummerte instruktøren:

Ferdigheter kan læres, mens personlige egenskaper er mer stabile. Derfor er det egenskapene vi ser etter når vi selekterer (Instruktør 1, Selektørkurs, FOS).

Instruktøren fortsatte så leksjonen med en grundig gjennomgang av fem lederegenskaper³² som skulle brukes til å vurdere aspirantene, og som også ble kommunisert til aspirantene som viktige vurderingskriterier i rekrutteringsmateriale og informasjonsbrosjyrer. De fem lederegenskapene var evne til å 1) ta initiativ, 2) håndtere usikkerhet, 3) skape tillit, 4) vise omsorg og 5) ta beslutninger. Disse vurderingskriteriene var også forklart og eksemplifisert i et hefte alle selektørene fikk utlevert i leksjonen (Hærens befalsskole, u.d. a, s. 2)³³.

Som vi forstår, finnes det flere dokumenter som beskriver hvilke kriterier som skal brukes til å vurdere aspirantene under seleksjonen, og videre hvordan de som blir tatt opp som elever skal vurderes gjennom utdanningen. De skrevne kriteriene og intensjonene var ofte reflektert i intervjuer og samtaler med befalet. Men uenigheter om hva som burde være gangbar kapital i det militære feltet reflekteres også i undervisningen. For eksempel, stilte en annen instruktør på befalets seleksjonskurs seg kritisk til den ovenfor siterte instruktørens påstand om at befalet ikke måtte la seg blende av aspiranter som var spesielt dyktige i ett eller annet «lærbart». I en påfølgende leksjon formidlet denne instruktøren et annet budskap til de samme tilhørerne:

Jeg må si at jeg finner det ganske irriterende at det legges så stor vekt på at personlige egenskaper er viktigere enn ferdigheter. For på lagfører nivå så handler det 90 % om ferdigheter, og 10 % om evne til å engasjere andre. Og det er klart at forskjellige typer mennesker kan bli gode ledere (Instruktør 2, Selektørkurs, FOS).

Til tross for at datamaterialet inneholder motstridende meninger på flere områder, synes det å være bred enighet blant både befal og befalelever om at «holdningen må være rett». Dette kommer til uttrykk både i intervjuer og feltnotater, og akkurat som ved «evne til å lære» og personlige egenskaper, så ansees holdninger for å være stabile og vanskelig å endre. Noe som gjør det nødvendig at «holdningen er rett» fra starten av. Samtidig holdes holdninger eksplisitt frem som noe som også skal arbeides med og utvikles på befalsskolen.

³² Personlige egenskaper og lederegenskaper ble brukt parallelt og om hverandre av aktørene i feltet.

³³ De fem lederegenskapene er etablert som kvalitative vurderingskriterier i et kapittel om retningslinjer for seleksjon i styringsdokumentet *TJ 5-1. Tjenestebestemmelser for Grunnleggende befalsutdanning i Hæren* (Hæren, 2005)

Å ha «den rette holdningen» eller «gode holdninger» fremstår som det aller viktigste og oftest uttrykte kravet. Det er et krav som stilles til både aspiranter, elever og befal, underordnede, overordnede og «likemenn». Under den deltakende observasjonen hørtes ofte uttrykk som «*Du må skjerpe holdningene dine!*» og «*Det er dårlig holdning!*». Denne typen uttrykk ble oftest brukt av befalet for å korrigere aspiranter/elever, men både befal og aspiranter/elever brukte disse, eller lignende uttrykk til å kommentere kollegaer og lagkameraters adferd, og noen ganger også egen adferd. Med referanse til Bourdieu kan disse uttrykkene tjene som eksempler på hvordan symbolsk vold/makt utøves gjennom kommunikasjon av misanerkjennelse, som f.eks. i «det er *dårlig* holdning!». Vi kan med andre ord si at de som var i posisjon til å uttrykke bedømmelser som teller, kunne bruke uttrykket «det er dårlig holdning» til å lære de andre, oftest deres underordnede eller «likemenn», til å tenke, føle, bedømme og handle på «passende», eller ønskelig måte. Ved hjelp denne type uttrykk skrives altså klassifiseringer av adferd som god eller dårlig holdning inn i aktørens habitus.

Selv om det tas sikte på å selektere de som har «den rette holdningen», så viser den kontinuerlige holdningskorreksjonen at holdninger blir forsøkt påvirket, og utvikling av holdninger var også definert som ett av fem utviklingsområder³⁴ i dokumentet *Mål og retningslinjer for lederutviklingen ved Hærens befalsskole* (Hærens befalsskole, u.d. b). Her står det:

Holdninger gir retning for våre handlinger. Skal elevenes handlinger være i tråd med sjefens intensjoner og Forsvarets verdigrunnlag, må skolen jobbe bevisst med holdningsbiten. Etter endt befalsskole er det elevene selv som skal formidle disse holdningene til våre soldater. Skal dette gjøres med troverdighet, må forsvarrets og elevenes egne holdninger «smelte» sammen til ett (Hærens befalsskole, u.d. b, s. 8).

Videre var holdningsfag ett av fem fag som ble undervist på befalsskolens fellesutdanning på Rena. Holdningsfagets mål var formulert som følger:

Holdningsfaget skal gi elevene forståelse for at gode holdninger ligger i bunnen av alt man gjør som befal og er med på å avgjøre om man lykkes med oppdraget sitt (Hærens befalsskole, u.d. c, s. 1).

I sitatet nedenfor forklarer en andre-års elev (pliktsersjant) at utdanningsåret ved befalsskolen har gitt henne en synlig og gjenkjennelig holdning som nye rekrutter i feltet mangler:

³⁴ De fem utviklingsområdene som er listet opp i dokumentet *Mål og retningslinjer for lederutviklingen ved Hærens befalsskole* (Hærens befalsskole, u.d. a; u.d. b.), er: Utvikle lederrolle, Utvikle egenskaper, Utvikle selvforståelse, Utvikle mestringstro, Utvikle holdninger. Dette er også referert i veiledningsheftet for seleksjonsoffiserene ved FOS (Hærens befalsskole, u.d. a.).

I: Hvordan er det for deg som ung og nyutdannet befal å bli akseptert av de vernepliktige?
KE³⁵: Jeg synes det er lett, faktisk, for når de kommer inn så forstår de ikke så mye med én gang. Det tar litt tid før de skjønner at – å ja, du gikk Befalsskolen i fjor. De ser bare at du har vinkler på brystet og du har automatisk den holdningen som de ikke har, både i hodet og utvendig.

Med andre ord ser det ut til at den unge og nyutdannede sersjanten opplever at «den militære holdningen» hun har tilegnet seg i løpet av befalsskolens utdanningsår skiller hennes tankesett og kroppslige fremtoning fra de jevngamle rekruttene. Videre opplever hun at dette «automatisk» gir henne autoriteten som skal til for å lede rekruttene med «letthet». I kapittel 3 og 4 skal vi undersøke nærmere hva det er denne holdningen som hjelper henne til å utøve befalsrollen på en respektabel/aktverdig måte egentlig består av. Før det skal det vises at «den rette holdningen» er en del av et annet krav; nemlig å kunne være en rollemodell, eller et eksempel til etterfølgelse. I dokumentet *Mål og retningslinjer for lederutviklingen ved Hærens befalsskolen* er hovedmålet for utviklingsområdet holdninger formulert som følger:

Elevene skal i løpet av befalsskoleåret ha tilegnet seg kjennskap til grunnleggende militære holdninger og etikk, og være i stand til å påvirke, etterleve og *være et eksempel* for dette i sin primærfunksjon (Hærens befalsskole, u.d. b, s. 8).

2.2 Vi skal alltid være best, for vi skal alltid være et forbilde

En viktig grunn til at befal og befalelever må ha «de rette holdningene» er altså at de skal være et forbilde for sine underordnede soldater. Følgelig argumenteres det også for at elevene/befalet må være «de beste». Dette reflekteres tydelig i et intervju med en kvinnelig befalelev som ble spurt hvordan hun opplevde befalsutdanningen:

KE: Det går veldig mye ut på at du alltid må være best, og alltid skal være mye bedre enn andre, og har det en del hardere. [...]

I: Føler du at du hele tiden må være bedre enn andre?

KE: Vi *må* være bedre enn alle andre. Vi skal alltid være best, alltid være på, alltid være et forbilde – for det er meningen. Men det er veldig moro å være sammen med folk som er motivert for å være her og som alltid gjør sitt beste. [...] Det er prentet inn i meg at jeg *alltid* skal være best og alltid bli sett opp til og sånt. Så du må jo *føle deg* litt best òg! Jeg har vel kanskje alltid vært litt selvgod, så det går fint for meg.

Kravet om å være et forbilde og eksempel til etterfølgelse er også reflektert i styringsdokumenter (Hærens befalsskole, u.d. b; Hærens kompetansesenter ledelse og utdanning, n.d.), og ikke minst i teorien som ble undervist på befalsskolen. Det siste kan være en grunn til at den siterte eleven ovenfor

³⁵ K=Kvinne, M=Mann, E=Elev inkl. plikttersjanter, B=Befal.

sier at «det er *prentet inn* i meg at jeg alltid skal være best, og alltid bli sett opp til». Denne eleven ble intervjuet på befalsskolens fellesundervisning på Rena (modul 1), hvor «eksemplets makt» var en del av undervisningen. I feltnotatene er det registrert en rekke uttalelser fra instruktørene som minner elevene om dette, slik som:

«Husk at dere til enhver tid skal være et forbilde!»
«Deres prestasjoner må alltid være eksemplariske!»
(Instruktører, HBS)

Med andre ord ble befalelevne eksplisitt oppfordret til å forsikre seg om at deres egen prestasjon var så god som mulig, siden de i jobben som befal (sersjant) ville komme til å være forbilde for soldatene, og dermed ville sette standarden for dem med sitt eget eksempel. Men elevene ble ikke bare lært at de måtte gjøre sitt beste fordi de skulle bli rollemodeller. Befalet/instruktørene la også vekt på at elevene allerede var et selektert utvalg, *la crème de la crème*, og derfor hadde en spesiell mulighet til å være bedre enn andre. For eksempel, i den aller første velkomst-, prestasjon- og introduksjonsleksjonen til fellesundervisningen på Rena (modul 1), la flere av instruktørene vekt på at programmet elevene skulle gjennom var svært krevende med mye innhold som skulle absorberes på kort tid, men dette burde ikke by på noen problemer, for som denne instruktøren sa:

Dere som er her i dag er ikke ett gjennomsnitt av norsk ungdom. Kanskje når det gjelder resultater på IQ-tester, men når det kommer til evne og kapasitet til å jobbe så ligger dere langt over resten av ungdomskullet. Dere er kremen av norsk ungdom. Dere er selektert. Det er derfor dere er her. Derfor kan vi forvente mye mer fra dere enn det vi kunne forventet fra vanlige ungdommer (Instruktør, HBS).

I påfølgende leksjoner ble følgende frase registrert uttalt flere ganger, og av flere forskjellige instruktører:

«Husk at dere er selektert, dere er the *crème de la crème*» (Instruktører, HBS).

Liknende fraser ble også brukt av befalet som underviste befalelevne ute i bataljonene. Men igjen finnes det uenighet og motstridende meninger knyttet til praksis i feltet. På et tidspunkt kom en av feltprestene over til meg (forskeren) og sa:

Har du lagt merke til hvor ofte de forteller dem [elevene] at de er the *crème de la crème*? Jeg svarer: «Ja, det er noe jeg har notert flere ganger.» Feltpresten fortsetter: «Kan jeg spørre deg hva du synes om det? For jeg går og tenker på om det er bra for selvbilde deres, - at befalet gir dem disse ideene om at de er bedre enn alle andre. Jeg underviser både befalelever og soldater, og jeg kan ikke se at disse er noe bedre enn soldatene. Tvert imot, så kan soldatene være mer reflekterte (Feltprest).

Befalet forklarte imidlertid at de fortalte elevene at de var «the crème de la crème» fordi de ønsket å utvikle elevenes mestringstro og med det motivere dem til å jobbe hardt. Utviklingen av mestringstro var også et av de fem definerte utviklingsområdene ved befalsskolen (se fotnote 34). Befalet forklarte også hvorfor det var viktig at elevene ble så gode som mulig:

Det er befalet som er stammen i Hæren. De sersjantene vi utdanner er de som møter soldatene som er inne til førstegangstjeneste. Når de er så bra som mulig, så vil det få en effekt utover i hele Hæren, en positiv effekt. Hvis vi får gjort dette bra, så går det tilbake på oss selv da (Mannlig befal, HBS).

Videre ble det undervist i «eksemplets makt» som en pedagogisk metode befalelevne kunne bruke til «å manipulere andre». I disse leksjonene inngikk begreper som «figureffekt», «personpersepsjon» og «speilingsteori». Det ble også demonstrert hvordan kroppsspråk og stemme kunne brukes til å påvirke andres adferd. Også her gjenspeiler uttalelser fra intervjuer og feltnotater innholdet i styringsdokumentene. I dokumentet Mål og retningslinjer for lederutviklingen ved Hærens befalsskole (Hærens befalsskole, u.d. b) er «eksemplets makt» listet opp som en metode befalet kan bruke til å utvikle befalelevnes holdninger og lederskapsrolle³⁶. I pensumteksten Grunnsyn på ledelse er det et avsnitt om «eksemplets makt» hvor det står:

Du som leder vil virke mye mer inspirerende for dine medarbeidere ved å gå foran som et godt eksempel. Dette innebærer å leve og handle etter de verdier du forfekter. [...] Som leder vil mye av det du gjør bli lagt merke til av dine medarbeidere. Du bør derfor tilstrebe å være et forbilde gjennom din måte å være på (Hærens kompetansesenter ledelse og utdanning, u.d. s. 6).

For å oppsummere, så oppfordres altså befalelevne til å bli normative rollemodeller med «de rette holdningene». Dette fordi «eksemplets makt» bevisst brukes som en pedagogisk metode i den militære sosialiseringprosessen.

Dette gjenspeiles også FFOD 07 hvor det under kapitlet om den militære profesjon står skrevet:

Alle i uniform omfattes av kravet om å identifisere seg med den militære profesjonen og å handle i samsvar med profesjonens verdier og holdninger. Dette kravet er imidlertid enda sterkere for ledere i Forsvaret. Det er *lederne* som gjennom sine holdninger og handlinger inspirerer alle andre til å leve opp til Forsvarets idealer. [...] Det å *være* offiser eller befal i Forsvaret vil si å ha innarbeidet den militære profesjonen som en del av sin personlighet, og i handling utøve et lederskap basert på de verdier som er beskrevet tidligere i kapitlet. *Eksemplets makt er total* (FFOD 07, 2007, s. 162).

³⁶ Hærens befalsskole har også utviklet sitt eget verdigrunnlag (Hærens befalsskole, 2011). I listen som beskriver verdier, eller krav til befalet, står det: «Gå foran med eksemplets makt: Følg meg!»

2.3 Tolkning og konsekvenser

På bakgrunn av de presenterte resultatene kan det hevdes at befalsskolen tar sikte på å produsere normative rollemodeller som deres underordnede skal bli motivert til å etterligne. Resultatene viser videre at det viktigste kravet som stilles til de som skal bli rollemodeller, dvs. befalet, er at de har «den rette holdningen». Med Bourdieus begrepsapparat vil dette bety at de har inkorporert feltets dominerende skjemaer for klassifikasjon, vurdering og verdsetting i sin habitus og i tillegg har tilsluttet seg feltets dominerende lover, regler, logikker, konvensjoner og normer for handling. Med andre ord kan man si at det viktigste kravet som stilles til befalet, er at de har kalibrert sitt moralske kompass til å samsvare med de hegemoniske verdiene i den militære organisasjonen og det norske og vestlige samfunn som denne organisasjonen er satt til å forsvare. For utfyllende diskusjon om hvorfor «den rette holdningen» fremkommer som et svært viktig krav i det militære feltet, se Rones (2015).

I denne rapporten skal vi nøye oss med å bemerke at kravet om å være en normativ rollemodell med «den rette holdningen» har som konsekvens at det militære personellet måles og vurderes opp mot en idé eller *forestilling* om den gode soldat. Det betyr at den enkeltes likhet med et historisk og kulturelt bestemt idealbilde vil være med å bestemme hvorvidt den enkelte kan ansees som en god rollemodell for soldater, og dermed et godt befall. Så lenge idealbildet av den gode soldat er assosiert med en fysisk stor og sterk mann (hegemonisk maskulinitet), kan man anta at menn vil bli favorisert og kvinner diskriminert i subjektive og mer eller mindre ubevisste (doksiske) klassifiseringer og vurderinger av forventet militær prestasjon. Man kan si at det er dette som gjenspeiles når kvinner i det militære feltet sier: «som mann er du dyktig og kompetent inntil det motsatte er bevisst. Som kvinne er du udyktig og kvotert inntil det motsatte er bevist». Vi kommer tilbake til dette under kapittelet om meritokrati og kvotering.

Funnene i studien er videre i tråd med Grossman (2009) som skriver at militære organisasjoner lenge har forstått imitasjon og «statusmisunnelse» som viktige elementer i sosial læring, noe som har ført til en bevisst og målrettet bruk av rollemodeller og belønningssystemer, som f.eks. medaljer og grader. Grossmann forklarer at sosial læring ikke nødvendigvis er avhengig av at den lærende selv får forsterket sin (ønskede) adferd gjennom direkte belønning, siden vi også vil kunne lære hva som er ønsket adferd ved å se en rollemodell bli belønnet for sin adferd. Siden vi (angivelig) vil misunne og begjære den heder, ære og anerkjennelse som skjenkes en rollemodell (eller en helt), så vil vi motiveres til å etterligne dennes adferd og handlinger i håp om at den samme anerkjennelse før eller siden skal skjenkes oss³⁷. I følge Grossmann er derfor «*the drill sergeant*» nøye selektert, trent og

³⁷ Dette kan sies å være i tråd med Connell's teori om hegemonisk maskulinitet, idet han/hun beskriver hegemonisk maskulinitet som et normativt maskulinitetsideal som tenderer til å bli tillagt en høyere status enn andre former for maskulinitet, og som menn følgelig oppmuntres og motiveres til å etterligne (Connell, 1993).

gjerning medaljert for å kunne utøve rollen som modell. Han forklarer videre at denne spesifikke rollemodellens funksjon «*is to demonstrate violence, aggression and abuse while maintaining discipline*» (s. 322) og gjennom det «*inculcate the soldierly values of aggression and obedience*» (s. 322). Grossmann skriver:

«The lesson the drill sergeant teaches is that physical aggression is the essence of manhood and that violence is an effective and desirable solution for the problems that the soldier will face on the battlefield» (s. 322).

Dersom den militære treningen virker slik den er tenkt, vil rekruttene ta etter rollemodellens aggressivitet og bli effektive volds- og maktutøver, dvs. soldater (krigere). Grossman understreker imidlertid at det er meget viktig å forstå at «*the drill sergeant*» samtidig lærer soldatene disiplin og lydighet, i motsetning til det som er tilfelle med de uregulerte og ukontrollerte voldsmodellene vi ofte får presentert som krigere i film, spill og media. En slik samtidig læring av aggresjon og lydighet er reflektert i funnene i denne studien som viser at befalelevne både må være i stand til å akkumulere maktressurser (*aggression*) og adlyde reguleringspålegg (*obedience*). Disse kravene oppsummeres også i en frase som ble brukt av aktører i det militære feltet, blant annet av en feltprest som sa: «Utfordringen det militære står ovenfor er å utdanne *monster med brems*». Følgelig kan vi si at denne studien gir støtte til Belkins (2012) påstand. Han konkluderte som nevnt med at det militære pålegger sine soldater å gjøre maskulinitet og femininitet, dvs. dominans og underdanighet/lydighet på samme tid (jf. 1.2.2). Dermed utfordres det tradisjonelle argumentet som sier at kvinners problematiske inntreden i det militære skyldes et krav om å utvise hypermaskulinitet og avvise det som kan regnes som feminine egenskaper og kvaliteter. Det synes altså ikke som Creveld (2008) har rett når han sier «*the feminine must die to make way for the manly and the strong; soldiers*» (s. 50). Selv om få andre enn Belkin utfordrer den ensidige forståelsen av det militære som maskulint, så kan det sies at det motstridende kravet om å gjøre maskulinitet (aggresjon, ofte uttrykt som å være «på» i feltet) og femininitet (lydighet og disiplin) på samme tid faktisk er noe soldater forventer fra det militære, noe som vises i dette sitatet:

Jeg hadde forventet at det skulle være fysisk hardt, og at jeg måtte være på hele tiden, og at det skulle være orden og disiplin og sånt. Frem til nå så har det vært sånn også, så jeg er veldig fornøyd (Kvinnelig aspirant).

I de to neste kapitlene skal vi se nærmere på disse mer eller mindre motstridende kravene med et spesielt fokus på hvordan befalelevne reagerer på og forholder seg til de ulike kravene de må forsøke å tilfredsstille (dvs. problemstilling 2).

3 Maktressurser og maktrelasjoner

3.1 En prestasjonskultur med fysisk form som felles identitet

I kapittel 1.2.3 ble det beskrevet hvordan det innsamlede datamateriale ble kodet og systematisert i et hierarki av oppsummerende setninger. Denne prosessen ledet som nevnt frem til seks setninger som beskriver hva som skal til for å være et befal med «den rette holdning». Disse setningene svarer direkte på problemstilling 1: *Hva kreves for å utøve befalsrollen på en respektabel/aktverdig måte?* To av setningene kunne kategoriseres som krav om å kroppsliggjøre maktressurser (dominans, maskulinitet). De ble formulert som følger:

- Et befal må kunne lede og motivere seg selv og andre, og ha handlekraft, konkurranse- og vinnerinstinkt.
- Et befal må være i god fysisk form og ha en kropp som ser «fit» ut.

I denne rapporten vil det ikke bli drøftet nærmere hva som ligger i disse kravene. Dette fordi det er problemstilling 2 (*Hvordan reagerer menn og kvinner [...] på de formelle og uformelle kravene som stilles til dem i det militære feltet?*) som åpner for å undersøke hvorvidt, hvordan og hvorfor tradisjonelt anerkjente verdsettingskriterier, som f.eks. fysisk kapital, utfordres og endres, eller bevoktes og reproduseres. Ved å rette oppmerksomhet mot dette er målet å få et innblikk i hva det er som står på spill i kampen om hvilke egenskaper, inkludert kjønn, som burde kreves av de som skal være en del av den militære profesjonen.

Før vi går videre kan det imidlertid nevnes at funnene som omhandler fysisk form og fysiske tester i denne kvalitative studien, i all hovedsak er i tråd med funn presentert i Testutvalgets (2014) høringsutkast til ny ordning for fysisk test i Forsvaret. Basert på sine studier finner Testutvalget at:

- Eksakte fysiske arbeidskrav for militært personell er vanskelig å definere. Hva som er nødvendig fysisk kapasitet i ulike stillinger er derfor ofte beheftet med til dels stor usikkerhet.
- Selv om arbeidskravet er vanskelig å definere eksakt, så er det åpenbart at enkelte stillinger i Forsvaret krever høy fysisk kapasitet, andre stillinger kan bekles med moderat fysisk kapasitet, mens atter andre stillinger i utgangspunktet ikke krever en spesifikk fysisk kapasitet.
- Det er i gjennomsnitt ganske store forskjeller i fysisk kapasitet mellom menn og kvinner: Like krav for menn og kvinner vil føre til at enten få kvinner vil være kvalifisert for Forsvaret, eller at nær sagt alle menn oppfyller de fysiske kravene.
- Det er et uttalt mål at Forsvaret skal rekruttere bredt og mangfoldig, og at kvinneandelen ønskes økt: Like fysiske krav vanskeliggjør dette.

- Det store flertallet av vervede og befal ønsker at alt militært personell skal gjennomføre fysiske tester regelmessig, også de som opplever tjenesten som lite fysisk krevende.

Testutvalget konkluderer derfor med at fysisk test i Forsvaret ikke bare handler om arbeidskrav. De skriver «Fysisk test i Forsvaret er også linket opp mot fysisk aktiv livsstil, identitet, tradisjon, helse, å inneha en kapasitet som kan økes ved behov («reservekapasitet»), samt å være et forbilde». At fysisk form handler om identitet kommer også til uttrykk i FFOD07 hvor det under kapitlet om den militære profesjon, står at «det er en vesentlig del av vår identitet å være i god fysisk form» (FFOD 07, s. 158).

Det kan videre nevnes at kravet om å kroppsliggjøre maktressurser og bli en fysisk sterk, motiverende og handlekraftig leder og vinner, kan oppsummeres med begrepet «prestasjonskultur». Prestasjonskultur var et begrep som ble brukt som beskrivelse på den militære kulturen av flere aktører i det militære feltet:

Det er en prestasjonskultur. Helt klart en prestasjonskultur. Det er basisen i en militær kultur, mener jeg da. En prestasjonskultur og et sterkt kameratskap. Alle sier det! (Mannlig befal, HBS).

Militær kultur blir imidlertid ofte omtalt som en «machokultur», og flere av aktørene brukte også dette begrepet selv. På grunn av at militær kultur nærmest er forhåndsdefinert som en machokultur etter spurte jeg aktørenes meninger om denne type kultur. Machokultur ble da gjerne beskrevet som en prestasjonskultur. Det ble for eksempel forklart at machokultur var en type kultur som gjorde deg i stand til å prestere og få jobben gjort:

I: Tenker du at det er noen positive sider ved en machokultur?

MB: Det er positivt på den måten at det er nødvendig for å prestere, i strid. Jeg må tenke på det. – Macho? – Jeg tenker på det som aggressivitet og holdning i forhold til det du skal gjøre. Du må ha en sånn kultur for å være i stand til å gjøre jobben.

Det samme var tilfelle med krigerkultur:

Det [som kjennetegner bataljonen] er for det første den svarte bereten, som vi er stolte over. Og så er det er den krigerkulturen vi har. Med krigerkulturen mener jeg at vi vil bli best (Mannlig befal, PBn)

Slike overlappende beskrivelser av prestasjonskultur, machokultur og krigerkultur var en av grunnene til at jeg fant det relevant å konseptualisere maskulinitet som et pålegg om å akkumulere maktressurser for å kunne bli en vinner og leder; med andre ord en som presterer, har suksess, beseirer og dominerer, og med det høster anerkjennelse og ære. «Eksempelets makt» kan videre sies å være en pedagogisk metode som ble brukt for å fremme en slik prestasjonskultur. Dette ble vist i kapittel 2.2 hvor det f.eks.

ble referert til en elev som fortalte at hun hadde fått «prentet inn» i seg at hun alltid måtte være best fordi hun skulle være et forbilde.

Ved hjelp av de akkumulerte og kroppsliggjorte maktressurser skal altså befalet være i stand til å vinne krig og påtvinge den militære motstanderen sin, eller «vår», vilje. Noe som kommer til uttrykk i dette sitatet fra en av instruktørene på befalsskolens «hovedkvarter» på Rena:

Forsvarets vesen, slik jeg kjenner det fra Hæren, innebærer å påtvinge andre mennesker sin vilje. Militærteorien sier jo òg det at krig er å påtvinge motstanderen sin vilje. For å kunne påtvinge andre sin vilje med makt, må du ha fysisk skikkethet til å kunne gjøre det, men ikke minst må du ha et klart og godt hode med en god holdning i bunn og evnen til å kunne gjøre gode og riktige vurderinger. Det vil jo si at folk som ikke er fysisk skikket, eller har holdninger eller vurderingsevne som ikke er innenfor det vi ønsker, de er uskikket (Mannlig befalet, HBS).

For å kunne påtvinge andre mennesker sin vilje må altså aktørene ifølge den siterte instruktøren være fysisk skikket og ha en god holdning, og dette var altså de to kravene som oftest ble stilt til aktørene i feltet.

Samtidig setter kravet om å være en dominant og fysisk skikket leder aktørene i stand til å dominere og utøve makt i de interne sosiale relasjonene de er en del av. Vi skal derfor se nærmere på hvordan kravet om å være den beste, lederen og vinneren, medfører konfliktfylte maktrelasjoner og hierarkiskamper i det militære feltet.

3.2 Konfliktfylte maktrelasjoner og hierarkiskamper

Vi har altså sett at Forsvarets rollemodeller, befalet, oppfordres til å bli handlekraftige ledere og vinnere. Men alle kan ikke være den beste, lederen og vinneren samtidig. I dette kapitlet skal vi derfor se nærmere på de sosiale interaksjonene som ble observert på befalsskolen. Resultatene vil bli presentert under tre temaer som fremkom fra dataanalysen: 1) Sterke personligheter, konkurranse og prestasjonsbehov, 2) Fysisk kapital og dominans og 3) Stolt og selektert/kvotert.

3.2.1 Sterke personligheter, konkurranse og prestasjonsbehov

Som en følge av krav om å være en initiativrik, handlekraftig og kompetitiv leder og vinner, var det sosiale miljøet på befalsskolen også preget av mange kompetitive og «sterke personligheter» som hadde et ønske om å være sjefen.

Det er mange sterke personligheter som har kommet inn, så det blir lett konflikter mellom folk. Noen blir så fort sinte på hverandre, for alle vil være sjefen og ha mening og sånt (Kvinnelig elev, Bataljon m/få kvinner).

Dette var spesielt tydelig i Sanitetsbataljonen hvor to jentegjenger hadde problemer med å komme overens:

...Så delte vi oss i to jentegjenger, og det har vært sånn siden. [...] Jeg klarer å være med begge gjengene nå, men jeg vet at det er problemer mellom jentene i troppen (Kvinnelig elev, SanBn).

De to jentegjengene ble referert til som «gutte-jentene» og «jente-jentene» av de mannlige elevene.

Som jeg sa så er det forskjellige typer jenter i troppen. Det ser ut som de går bra overens i de to homogene gruppene nå. Jente-jentene holder sammen og gutte-jentene holder sammen (Mannlig elev, SanBn).

I begynnelsen av feltarbeidet forstod jeg ikke hvorfor de to jentegjengene ble referert til som «jente-jentene» og «gutte-jentene». Dette skyldes antakelig en forforståelse som skapte forventninger om at en slik merkelapp ville gjenspeile seg i personenes utseende og kroppslige fremtoning, men det var umulig for meg å si hvilke jenter som tilhørte hvilken gruppe på bakgrunn av dette. Jentene i begge gjengene hadde det vi kan kalle et feminint utseende med perleøredobber og langt hår med ulike varianter av relativt avanserte flettede og tvinnende «hårband». Årsaken til merkelappen «jente-jente» og «gutte-jente» ble imidlertid avslørt av befalet som også refererte til de to jentegjengene med disse betegnelse. Men befalet omtalte i tillegg «gutte-jentene» som de konkurranse- og prestasjonsorienterte jenter. De hadde også en annen merkelapp på de to gjengene; «de ekstroverte jentene» og «de introverte jentene». I tillegg bekymret befalet seg for hvordan det skulle gå med det sosiale miljøet i troppen. Det var nytt for dem at det var tatt inn så mange jenter (de var i et lite flertall), men bekymringen var hovedsakelig knyttet til at mange av jentene i tillegg var «ekstremt ekstroverte»:

Når vi har så mange jenter så påvirker det kulturen i stor grad. Jeg har aldri opplevd noe lignende før. Jeg er veldig spent på hvordan dette skal gå. Jeg har en følelse av at det kan utvikle seg i en negativ retning for vi har så mange *ekstremt ekstroverte* jenter (Befal, SanBn).

Befalets omtale av de to jentegjengene pekte altså på forskjeller i personlighet, og dette fremstod også som en forklaring på hvorfor de to gjengene hadde problemer med å komme overens. En av de «introverte jentene» fortalte at noen av de «ekstroverte jentene» var så temperamentsfulle at de måtte ha bli tatt opp på befalsskolen som en konsekvens av en spøk utført av seleksjonsoffiserene mot troppsbealet:

Jeg tror samtlige sitter og tenker «hvorfor i alle dager er de her?» [...] Vi har jo enkelte som er ufattelig hissige. Noen blir jo helt satt ut av andre, fordi de – ja. Det er veldig mange sterke personligheter, det må sies. Det er noen hvor du sitter og tenker på om det handler om en dårlig spøk fra selektørens side, om de skal ta hevn på [troppssjefen] eller et eller annet sånt. «Du

skal få igjen for det julebordet» eller et eller annet. Det er liksom det du sitter og tenker («introvert jente-jente»).

En annen «introvert jente-jente» opplevde at de «ekstroverte gutte-jentene» var slitsomme fordi deres oppmerksomhets- og «party»-behov ga lite rom for ro på rommet:

Det er så mange sterke personligheter som er blitt tatt opp. Det er så mange ledere i gruppa [...] De er så jævlig *på* hele tida. Jeg blir lei av det, også begynner vi å krangle. Jeg vil gjerne ha det rolig på rommet mens de vil ha gjerne ha et party, for å si det sånn. De jentene jeg er med, vi *må* ikke ha oppmerksomhet hele tiden, mens de andre er sånn OPPMERKSOMHET!! («introvert jente-jente»).

En tredje fortalte videre at «de ekstroverte jentenes» konkurranse- og vinnerbehov skapte en ganske amper stemning som handlet om å vinne over de andre med skadefryd:

Mange av jentene i klassen er så innmari viljesterke, noen av de er helt ekstreme. Ja, de er rett og slett frekke. De håper at andre skal drite seg ut. Vi merker at det er litt skadefryd ute og går hvis det går litt skeivt. «Ha-ha! Stilig!» [...] Vi er mer fokusert på å ha det gøy, mens de er mer sånn «vi skal vinne, nå er det konkurranse og vi skal vinne om det så blir blod, svette og tårer!» Det blir en ganske amper stemning («introvert jente-jente»).

Dette behovet for å konkurrere og være best kommer også til uttrykk i intervjuer med de såkalte ekstroverte jentene selv:

I: Har det vært konkurranse?

KE: JA!! Hele tida!

I: Hva synes du om det?

KE: Jeg *eeeelsker* konkurranse. Men jeg merker jo at ikke alle gjør det. Men jeg elsker å ha eksamen og få det beste resultatet, og forsøke å vise meg. Ikke at du egentlig skal gjøre det, det er litt sånn. Jeg veit ikke om folk skjønner holdninga mi. Jeg vil være best. («ekstrovert gutte-jente»)

De kompetitive jentene irriterte seg på den andre siden over at de mindre kompetitive «jente-jentene» ikke var seriøse nok, og dermed heller ikke presterte i forhold til den standarden de kompetitive jentene ønsket fra dem. Svært mange oppgaver i det militære utføres i lag, og følgelig opplevde de kompetitive jentene med sterkt prestasjonsbehov at de andre jentenes manglende «*commitment*» og innsats gikk ut over deres ønskede resultater. Som deres befal forteller:

Det har vært konflikter i form av at noen elever stiller mye sterkere krav, vil mye mer, de er litt mer ambisiøse enn hva andre elever er, og det er det ikke alle elever som er fornøyd med. Det fører til noe mistrivsel. Eksempelvis, når de elevene som ikke er så ambisiøse er i lederrollen, så kan det være at de kan mindre eller at de ikke prøver like hardt og det fører til et dårligere resultat, og et dårligere utbytte for resten [...] Det skaper en del frustrasjon for enkelte (Befal, SanBn).

Et slikt avhengighetsforhold mellom andres prestasjoner og egne resultater medførte at mange aktører i feltet var opptatt av de andres prestasjoner og innsats. Dette kommer til uttrykk i dette sitatet fra et kvinnelige befal som snakket om slike konflikter mellom kompetitive og mindre kompetitive soldater:

Men jeg har jo et ekstremt behov for å prestere og fremstå som dyktig selv, da. Og derfor så blir jeg også fort irritert på folk som ikke leverer. Spesielt hvis det setter meg i et dårlig lys (Kvinnelig befal, HBS).

Det var altså både mannlige og kvinnelige befal og befelselever som var opptatt av at deres lagsmedlemmer og kollegaer presterte på en måte som satte dem selv i et godt lys, og som følgelig irriterte seg over kollegaer som ikke leverte, og dermed satte dem i et dårlig lys. Dette er likevel en gruppe som utmerket seg med en spesiell opptatthet av andres prestasjoner. Unge kvinnelige befal på sersjantnivå syntes å sette strenge prestasjonskrav til sine kvinnelige underordnede og kollegaer, og da spesielt på det fysiske området. Dette med interesse i synet på kvinner som gruppe:

Jeg vet jo veldig godt fra min tid som sersjant at vi satte veldig strenge krav til jentene: «Bær sekken din selv!» «Søren ta deg om du ikke klarer det!» «Du er her frivillig». Den type ting. Men nå er jeg på et annet nivå i karrieren. Nå er jeg med voksne folk og ferdig med den type tull (Kvinnelig befal, HBS).

Videre ble det funnet at mange kvinnelige befal og elever hadde et ønske om å være «én av gutta». Befalet i sanitetsbataljonen fortalte også at det var blitt tatt opp mange små jenter som hadde en sterk motivasjon for å motbevise stereotypien «liten og søt», noe som også ble bekreftet i samtaler med kvinner som overhodet ikke ønsket å bli satt i denne båsen. Mange kvinner var også glade for å være eneste kvinne på laget eller i troppen, og de hadde i flere tilfeller søkt seg til Forsvaret fordi de ønsket å være den eneste kvinnen. Det de trakk frem som positive sider med å være eneste kvinne var at dette førte til mindre prestasjonspress og konkurranse med andre kvinner:

Jeg synes det er helt fint å være eneste jente. Da blir jeg mye mer avslappet i forhold til de konkurransegreiene. Hadde det vært flere har så hadde jeg nok følt mer press. Så det er helt topp (Kvinnelig aspirant, FOS).

I tillegg mente kvinnen at det ble lettere å bli «en av gutta» når man var eneste kvinne på laget. Dette fordi det var forventet at jenter skulle «henge sammen» med en gang det var flere jenter tilstede.

Flere av kvinnene var videre vant til å være den beste (fysisk) blant kvinner, men opplevde å bli «den dårligste» (fysisk) i grupper hvor alle de andre var menn, og hvor også de svakeste mennene hadde blitt plukket ut i seleksjonen. Dette opplevde de som «litt kjipt». Her er to eksempler:

Det [å gå på befalsskolen] har vært litt tøffere enn jeg trodde, sammenligna med FOS. Nå så har de jo valgt ut de beste, og da mister vi de svake, og plutselig så er du den dårligste og det kjenner jeg er litt kjipt (Kvinnelig elev, bataljon m/ få kvinner).

Hjemme så er jeg vant til å være best. På skolen var jeg vant til å få de beste karakterene, og jeg er vant til å være i best fysisk form. Ikke at jeg alltid har vært best, men nesten alltid, i alle fall. Og nå er jeg ikke i nærheten av å være best engang. Det er en stor forskjell. Spesielt, sånn som på 3000 meter. Sist vi løp så løp jeg på 12.30. Men likevel så var jeg nest sist. Så selv om jeg hadde forbedra ett minutt siden FOS så gikk jeg på rommet og tenkte: «12.30. det er ikke bra». Så kom jeg hit [felles undervisning] og møtte jentene i saniteten og de sa: «12.30? – det er bedre enn alle oss!» Det er litt annerledes med jenter. Jeg var dårligst blant guttene, men hadde jeg vært i saniteten så hadde jeg vært best – blant jentene selvfølgelig (Kvinnelig elev, bataljon m/ få kvinner).

Kvinner i denne situasjonen sa at de var fornøyd med å være eneste kvinne mesteparten av tiden, men at det hadde vært bra med flere kvinner i laget eller troppen «når vi er på marsj» og «når vi trener».

Det er litt kjedelig [å være eneste kvinne på laget]. Spesielt når vi er på marsj. Siden jeg er så lav så er det vanskelig å holde følge med de andre. Og da føler du hele tiden at det er du som sinker laget. [...] Men ellers er jeg fornøyd med gruppa og glad for å være eneste jente. [...] Så, det er bra bortsett fra når vi er på marsj (Kvinnelig aspirant, FOS)

Sånn som her [på felles utdanning], da jeg trente med veldig mange andre jenter, og det er jo egentlig fint, synes jeg da. For da vet jeg at jeg har mange som er mye dårligere enn meg. Men det har jeg ikke til vanlig. Da er det alltid meg som sliter mest (Kvinnelig elev, bataljon m/ få kvinner).

Fra disse resultatene kan det argumenteres med at kvinnene engasjerer seg i en hierarkiskamp hvor de synes det er en lettelse å slippe konkurransen fra andre potensielt sterkere kvinner, men hvor de ikke ønsker å være på bunnen av hierarkiet i laget (eller troppen) og dermed ønsker velkommen noen svakere jenter under marsj og fysisk trening.

Flere av de eldste befalingsmenn og -kvinner i feltet hadde et bevisst forhold til de konkurransepregede relasjonene i feltet og jobbet aktivt med å fremme samarbeid blant både kollegaer og elever. For eksempel tok ett av de kvinnelige befalene på befalsskolens hovedkvarter tak i de kvinnelige elevene og sa at de ikke ville tjene på å ligge i konstant konkurranse med hverandre. Da jeg intervjuet henne sa hun:

Jeg ble fortalt at kvinner er kvinner verst. Men vi trenger ikke å konkurrere med hverandre. Vi kan heller støtte hverandre. Det hørte jeg på kvinnelig nettverk. Det har vært en fanesak for meg *ever since*, at når jeg får nye kvinnelige kolleger, så er det velkommen og «her er det ingen konkurranse mellom oss, jeg skal gjøre det som står i min makt for å gjøre deg best mulig, og det er ikke lov å ha noen konkurranse mellom oss kvinner». For på Krigsskolen var

det *grusomt* med konkurranse kadettene imellom, men ikke mellom kvinnene, for vi ble rangert ganske langt nede (Kvinnelig befall, HBS).

Den siste delen av dette sitatet; «ikke mellom kvinnene, for vi ble rangert ganske langt nede» indikerer imidlertid også at interessen for å engasjere seg i en konkurranse i tillegg er avhengig av mulighetene får å nå posisjoner i hierarkiet. Vi så også ovenfor at kvinnene som var vant til å være best blant kvinner, men som nå fant seg selv som «dårligst» blant menn opplevde at dette var «kjedelig» og «kjipt». Slike faktorer så ut til å påvirke videre karrierevalg, og både kvinnelig og mannlig befall sa at de ikke kunne tenke seg å fortsette på krigsskolen på grunn av konkurransen der. Et mannlig befall sa:

Jeg har ikke tenkt til å fortsette, for jeg er ikke interessert i å utsette meg for den konkurransen som er på krigsskolen (Mannlig befall, PBn).

Det kan altså se ut til at aktører som finner konkurransen slitsom og utfordrende, eller opplever at de ikke er i posisjon til å nå opp til attraktive posisjoner i en hardere konkurranse på de dominerende premissene velger å forlate feltet (selv-seleksjon). Dette kan sies å være en konsekvens av det Bourdieu kaller for aktørenes «sans for sin plass». Som denne befalleleven forteller så sammenligner man seg selv med andre og forstår hvordan en ligger an på «konkurransetigen»:

Men man får jo alltid en mening [om hvordan man ligger an], for med en gang man kommer dit [til FOS] så er det jo en konkurranse. Slik jeg har inntrykk av, prøver jo alle å sammenligne seg med de andre. Hvordan ligger jeg an i forhold til ham eller henne? Og så er det kanskje enkelte man plasserer litt lengre ned på konkurransetigen (Mannlig elev, SanBn).

Aktørenes evne til å forstå deres plass og muligheter i hierarkiet er et resultat av at de har inkorporert feltets verdsettingssystem i sin habitus, og med det har følelse av om de selv har de ressursene (kapitalen) som skal til for å nå posisjoner i feltet. Vi skal nå se nærmere på fysisk form og hvordan dette er en form for kapital som gir aktørene makt og mulighet til å dominere over andre i feltet.

3.2.2 Fysisk kapital og dominans

Kravet om å være fysisk sterk, og spesielt verdien av fysisk kapital som et «trumfkort» i feltet, resulterte i at demonstrasjon av fysisk overlegenhet kunne brukes til å dominere over andre. Aktører i feltet kunne altså bruke sin fysiske styrke til statuere hvem som var i feltet av «legitime grunner». For eksempel var flere mannlige elever i sanitetsbataljonen av den oppfatning at noen av de kvinnelige elevene ikke burde ha blitt tatt opp på befallsskolen på grunn av sin (manglende) fysiske kapasitet som de relaterte til disse kvinnenenes størrelse:

ME: Det er noen jenter her som er veldig lave – ja, nå skulle vel kanskje ikke høyde ha noe å si, men når de har trøbbel med å bære standard utrustning og må ha mindre sekker som ikke har nok plass, da blir det et problem. Spesielt når vi må bære deres utstyr i tillegg til lagsut-

styret. Og så er det den greia med våpen. Nå har vi HK 419 som virkelig ikke er et tungt våpen, men likevel så ser jeg at de små jentene ikke klarer å holde det rett. Og når du ligger der, rett ved siden av ei jente som ikke klarer å holde våpenet rett frem, da er det litt skummelt.

I: Gjelder det de minste jentene eller alle?

ME: Det gjelder de minste jentene. Jeg har ikke sett at noen av de høye jentene har problemer med å holde våpenet rett frem.

Befalet delte ikke disse mennenes syn på de minste jentenes «ubrukelighet», men rapportere at mennene hadde benyttet seg av sin fysiske overlegenhet til å demonstrere at de var i stand til å «parkere» de minste jentene under marsj:

B: Mitt inntrykk er at det er noen gutter som ikke helt er så modne som de bør være. [...] Sett bort fra disse enkelttilfellene som egentlig forekommer litt vel ofte, så vil jeg si at det er en veldig god sosial kultur i troppen jevnt over, med unntak av noen skikkelser.

I: Kan du si litt mer om hva du mener med at noen av gutta ikke er modne?

B: Ja. Enkelte uttalelser. «Jeg er bedre enn dere» og «jeg vet at jeg kommer inn der fremfor dere». Og når de marsjer som en tropp så har vi også fått med oss at guttene liker å tulle og gå fremst og sette opp tempo, sånn at de minste jentene ikke greier å henge med.

Det samme ble referert av et annet befall i bataljonen:

B: Gruppen har vært preget av at det har vært et stort antall jenter i forhold til gutter. Jentene var i overtall, og det påvirket guttene veldig. [...] Gutta har nesten vært sånn at de har følt seg i en truet posisjon. I en periode var det et opprør. [...] Bare de skulle marsje opp til skytebanen, da tok gjerne gutta ledelsen og gikk fort, for da visste de at det var et par av de minste jentene som hang etter.

I: Gikk de fort med vilje?

B: Ja. For å psyke dem ut, rett og slett.

Som konsekvens følte jentene at de ikke var sterke nok for tjenesten, og ikke likeverdige med mennene. Befalet forteller:

Det var mye sånn at jentene generelt kom til oss og var misfornøyd med situasjonen og følte seg ikke likeverdige med gutta. For gutta gikk og tråkka på dem og stakk dem i sida når de ikke var fysisk sterke nok og ikke flinke nok i stridsteknikk og sånt [...] Det var et par av gutta, spesielt, og så ble det litt gruppesuggesjon. Men det tror jeg det ble slutt på etter at det kom frem. Og så tror jeg ikke at gutta visste hvor mye vi visste om det der [...] Gutta påsto at de var lei av litt sånn jenteting og følte at jentene ikke var like gode som dem. [...]. De kom med kommentarer som at «Skulle ønske at det ikke var jenter i troppen» og hele tiden sånne små kommentarer og stikk som såret jentene veldig (Befal, SanBn).

Det var imidlertid ikke bare menn som kunne bruke fysisk overlegenhet til å dominere over andre, og få dem til å føle seg dårlige. På FOS var det for eksempel en sterk kvinne som ved flere tilfeller grep

anledningen til å fremheve sin overlegne fysikk overfor mennene hun var på lag med. Her er et eksempel fra feltnotatene:

Den kvinnelige aspiranten har båret laget 25 liter vannkanna hele dagen. Seleksjonsoffiseren spør: «Er det din permanente jobb å bære den vannkanna?» Kvinnen svarer: «Ja, gutta er slitne, stakkars. Så jeg bærer den sånn at det blir mulig å få litt fremdrift her.»

På bakgrunn av flere observasjoner av denne typen spurte jeg denne kvinnen om hun hadde noen ideer om hva mennene syntes om at hun var i så mye bedre fysisk form enn dem, da jeg intervjuet henne:

I: Hva syntes gutta på laget om at du var i så mye bedre fysisk form enn dem?

KA: Det fikk jeg høre ofte. Jeg mobbet dem jo for det, da, når de begynte å bli slitne. Sa bare «herregud, ta dere sammen; det er en jente som holder på å gå fra dere nå». Men du skal ikke skøye med dem hele tiden, for det hendte at de var hårsåre. Spesielt i natt da jeg var lagfører. [...] Da ble det sånn «herregud, du er en dårlig leder, for du tar ikke hensyn til laget ditt».

Den fysisk sterke kvinnen opplevde altså at hun ikke kunne strekke denne strikken for langt, og at hennes fysiske overlegenhet var et litt ømtålig tema blant gutta på laget. Flere av det mannlige befalet uttrykte imidlertid beundring og syntes det var «kult med en jente som marsja skjorta av gutta». Befalet kunne også finne på å bruke kvinnenens fysiske prestasjoner og innsats mot mennene for å presse dem til å gi mer. Her er et eksempel:

Flere lag med aspiranter er samlet på en vei på marsj mot neste post. En av selektørene løper opp på en lite høyde ved veien. Fra toppen roper han med grov kommandostemme: «Det er ingen tid å miste! Dere skulle vært på neste post nå! Dere må iverksette handling!» Lagene øker farten. En lav kvinnelig aspirant mister ryggen til lagkameratene sine og begynner å løpe for å holde følge. Selektøren med kommandostemmen roper: «Se på henne! Hun er bare 150 høy og løper fortere enn dere! Hva er feil med dere? Kom igjen! Dere blir forbigått av en jente!» Mennene begynner å løpe. Den lave kvinnen blir hengende enda mer etter laget sitt.

3.2.3 Stolt og selektert/kvotert

Som vist i kapittel 1.2.1 har flere aktører i det militære feltet argumentert offentlig for at det er viktig å beholde de tradisjonelle fysiske testene³⁸, og at de fysiske kravene burde være like for alt personell³⁹.

³⁸ Stornæs, Aandstad, & Kirknes (2014) finner at 90 prosent av et representativt utvalg på 2134 ansatte i Forsvaret er helt eller delvis enige i at «alt militært personell bør ha obligatorisk fysisk test årlig, og nesten 60 prosent svarer at de er helt eller delvis enig i at sivilt personell bør ha obligatoriske fysiske tester på lik linje med militært personell» (s. 3).

³⁹ Til tross for at flere kvinner har tatt til orde for kjønnsnøytrale testkrav i offentligheten, og også gjorde det i sosiale sammenhenger i denne studien, sa de fleste kvinnene at de syntes det var «rettferdig» og «ok» med forskjellige tester for kvinner og menn når de ble intervjuet. Dette fordi like krav «automatisk ville bli hardere» for kvinner enn for menn, og fordi «hvor mange hang-ups du tar egentlig er ganske uvesentlig» og «ikke betyr noe for hvor god leder du kan bli». På spørsmål om de fysiske testkravene bør være like for kvinner og menn, finner Stornæs, Aandstad, & Kirknes (2014) at «28 prosent [svarer] nei, 41 prosent 'ja, men kun for noen

Dette både for at kvinner skal kunne bli anerkjent for å være i feltet av legitime grunner (dvs. at du har vist at du kan leve opp til en viss fysisk standard), og for at profesjonen skal være reservert for de beste, dvs. de fysisk sterkeste. Dette kommer spesielt tydelig frem i den tidligere refererte teksten til kadett Størkersen (2013). Som en kommentar til Meld. St. 14 (2012–2013) skrev han at eventuell rekruttering av personell med sivil kompetanse ville fordre «at de sivilt rekrutterte får en relevant militær tilleggsutdanning hvor de blant annet kan få danne seg et uforskjønnnet bilde av krigens krav gjennom fysiske og psykiske prøvelser» (s. 36). Et slikt «fokus på egenskaper og personlig utvikling» mente han ville gjøre at profesjonen ble «forbeholdt de beste». Han skriver videre at de «beste kandidatene [...] i tillegg til det personlige utbyttet [vil] kunne få papirer som dokumenterer deres evner, at de er selekterte, noe som selvsagt er attraktivt – og dermed øker Forsvarets konkurransedyktighet på arbeidsmarkedet» (s. 36). En slik interesse for å reservere profesjonen for «de beste», og for å være selektert gjenspeiles også i resultatene fra studien. Det ble videre funnet som Creveld (2008) har forklart, at det å komme gjennom fysiske og mentalt krevende tester i tøff konkurranse med andre fører til en opplevelse av stolthet og mestring.

Jeg er kjempestolt! Bare det faktum at det var en seleksjon og jeg klarte å bli tatt opp. Jeg er kjempestolt! (Mannlig elev, SanBn).

Det var mange som søkte, og bare noen få som kom gjennom seleksjonen. [...] Du føler at det er litt spesielt når du klarer å komme inn. Det at du klarte det er ekstremt spesielt, faktisk. Det er det! (Mannlig elev, PBn).

Å være bedre enn så mange andre, på en måte. Og i år var det mange som søkte, og høy kvalitet på søkerne. Det er første gang jeg virkelig føler at jeg har oppnådd noe ordentlig. [...] Der er masse stolthet knytta til det (Kvinnelig elev, SanBn).

Det ble også sagt at militær utdanning var annerledes enn sivil utdanning fordi du måtte gjøre deg fortjent til denne utdanningen, mens sivil utdanning bare var noe hvemsomhelst kunne ta:

I: Er du stolt over å gå på Befalsskolen?

KE: Veldig! Det er ikke en ting jeg *ikke* forteller om, for å si det sånn! Du vet at du har jobbet for det og at du har gjort deg fortjent til en plass som mange vil ha. Det vil også være en forskjell fra å ta utdanning i det sivile. *Alle* klarer jo å få seg utdanning i det sivile. Det gjør du ikke i det militære.

tjenestestillinger' og 28 prosent 'ja, menn og kvinner bør ha like fysiske krav'. Blant kvinnene var det 11 prosent og blant mennene er det 29 prosent som svarer 'ja, menn og kvinner bør ha like fysiske krav'» (s. 3).

Fra dette sitatet vises også at det å ha kommet inn på befalsskolen var noe hun gjerne fortalte om. Andre års kvinnelige elever, dvs. plikttersjantene, som hadde fullført både opptak og mestringsøvelser med stolthet, hadde imidlertid fått lære (høre) at de ikke hadde noe å skryte av fordi alle kvinner angivelig hadde blitt tatt opp til befalsskolen gjennom en kvote for kvinner, og fordi de også angivelig hadde fått bære lettere sekker gjennom seleksjonen og mestringsøvelsene. Her følger en beskrivelse av en hendelse i felt som viser dette:

Jeg sitter på lunsjrommet i sanitetsbataljonen. En kvinnelig plikttersjant kommer inn og sier «Der er du! Jeg er veldig interessert i å snakke med deg!» Hun forteller at hun har hørt at jeg forsker på kvinner i Forsvaret, og spør om jeg vet om jentene som har kommet inn på befalsskolen er kvotert eller ikke. Og hvis jeg vet noe om det så er det best at jeg forteller henne sannheten her og nå, legger hun til. Jeg svarer at jeg ikke kan gjøre rede for hvordan det endelige opptaket foregikk. Hun forteller at hun var på FOS (året før) sammen med en jente som løp 3000 meter på 15.03 [kravet er 15,00], og hun *vet* at hun ikke kom inn. Men likevel da hun kom hjem etter opptaket og var «veldig, veldig stolt over å ha kommet inn» så fikk hun høre at det ikke var noe å skryte av, fordi *alle* jentene hadde jo kommet inn. En annen gang, fortsetter hun, hadde de vært på kasernen og sett en film fra en mestringsøvelse som hun var stolt over å ha gjennomført, men også da sa gutta at hun ikke hadde noen grunn til å være stolt fordi hun hadde jo hatt 10 kg lettere sekk enn dem. Hun løfter armene i været og roper: «Hva ?? Jeg hadde jo ikke båret 10 kg mindre enn dem. Jeg bar like mye som dem! Kanskje var jeg ikke den som bar MG-en [maskingeværet] mesteparten av tiden, men det var da mange av gutta som ikke bar MG-en mesteparten av tiden heller!» Hun fortsetter: «Hvorfor kan de ikke bare fortelle oss om de bruker kvotering eller ikke».

På liknende vis hadde en kvinnelig plikttersjant jeg møtte på FOS fått fullstendig hakeslepp da hun hadde fått vite at «over 70 % prosent» av hennes medelever, inkludert kvinner, trodde, eller mente, at jentene på befalsskolen var kvotert:

Jeg kommer i prat med en fersk kvinnelig plikttersjant fra Luftforsvarets befalsskole som holder orden på hvilke kandidater som skal inn til intervju. Hun forteller at hun skal være postbefal på feltuka. Jeg spør om de [plikttersjantene] skal foreta noen vurderinger av aspirantene. Det skal de ikke, sier hun, fordi de er så unge og nye, men de har fått beskjed om å rapportere dersom de ser noe helt spesielt, som f.eks. dårlige holdninger til jenter. «Og det er kjempebra!», legger hun til. Jeg spør hva hun mener med at det er kjempebra. Derfor forteller hun at de hadde vært på fellesundervisning med alle elevene på Luftforsvarets befalsskole, ca. 150 stykker, og i «holdningsfaget» hadde det blitt en kjempediskusjon om kvotering da de snakket om holdninger til kvinner. Dermed hadde instruktøren bedt alle som trodde at jentene som var tilstede i klasserommet var kvotert om rekke en hånd i været. Med stor innlevelse sier hun: «Over 70 % rakk hånda i været! Jenter også! Jeg fikk heeeeeeeelt hakeslepp!!» Hun slepper haken tydelig ned, og gjentar «heeeeeelt hakeslepp, altså! Jeg trodde ikke mine egne øyne!» Men instruktøren var «kjempeflink» fortsetter hun. Han sa at ingen hadde kommet inn uten at de hadde tilfredsstilt kravene, og spurte hvorfor de trodde at det var slik. Det hadde da blitt argumentert med at jentene var kvotert fordi de hadde andre fysiske krav. Til det hadde

instruktøren sagt at jente på 60 kg som bar en sekk på 25 kg under feltuka bar nesten halve sin kroppsvekt, mens en gutt på 90 kg bar nesten bare en fjerdedel av sin kroppsvekt. Så, «hvem hadde da de tøffeste fysiske kravene i felt? Og hvem var da kvotert?», hadde han spurt. Hun skriver navnet til instruktøren på en lapp, og sier «ring han og spør, hvis du ikke tror meg!».

Diskusjoner om hvorvidt kvinnene hadde blitt kvotert inn på befalsskolen var altså relatert til de kjønnsdifferensierte testkravene på de formelle fysiske fitnessstestene (3000 meter, hang-ups og push-ups) og mistanker om lettere sekker. I tillegg var det en rekke diskusjoner om kvotering knyttet til den numeriske rangeringslisten som var en oppsummering av alle karakterene aspirantene hadde oppnådd på de ulike testene på FOS. Det ble sagt at selv om alle kvinnene som hadde blitt tatt opp hadde bestått alle testene, og dermed tilfredsstilte de fysiske (jente-)kravene for å komme inn, og sånn sett kunne sies å være kvalifisert, hadde det blitt tatt opp kvinner som hadde lavere sumkarakter (rangering) enn flere menn. Dette var det flere som mente var urettferdig. Dermed mente de også at «dårligere kvinner var tatt inn på bekostning av bedre menn». Med andre ord, dersom kvinner med dårligere sumkarakter var tatt inn på bekostning av menn med høyere karakter, så var kvinnene kvotert og tatt opp på ikke-legitimt grunnlag.

Videre var mange befal av den oppfatning at kvinnene hadde fortrinnsrett til de militære jobbene og klatret for fort i gradene. Det ble også sagt at det politiske trykket på økt rekruttering av kvinner hadde medført en økende skepsis til kvinners kvalifikasjoner, som igjen resulterte at kvinnene ble tvunget til å bevise at de var så gode som papirene deres sa de skulle være:

Jeg tror at jentene har mye mer de skal bevise, eller *må* bevise, nettopp fordi det snakkes så mye om kvotering. Veldig mange har et skeptisk lys rettet mot jentene som kommer inn, nettopp på grunn av det fokuset fra – jeg kaller det – politikken. Så det tror jeg blir vanskeligere for jentene å leve opp til. Gutta blir kanskje litt mer skeptiske. De ønsker å se mer, for de ønsker faktisk å godkjenne de jentene de har her. Det er en skeptisisme som har vokst over lengre tid på grunn av det uglelyset. Og det føler jeg kan hindre utvikling. Men igjen – når det blir satt forventninger til andre, når det blir stilt krav til andre, så føler jeg ofte at mange må bevise at de er så gode som det står på papiret at de skal være (Mannlig befal, SanBn).

Følgelig var også kvinnene usikre på om de var den best kvalifiserte når de fikk stillinger, og de krevde også å få jobbe hardt for å få tilgang til stillinger:

Det går fort på ryktebørsen hvis noen har fått en stilling som man ikke skal ha. Det skaper også usikkerhet hos oss kvinner som har fått stillinger. Da jeg fikk stillingen min, konkurrerte jeg med tre menn. Da gikk jeg inn etterpå og så på må-kravene, og jo, jeg *var* best kvalifisert. Og det kjente jeg litt for å sjekke. Så sier noen: «Jaha, du har fått stillingen ...» Ja, det har jeg, og den er min! For den har jeg kvalifisert meg for å få. Jeg har ikke kvotifisert meg inn i stillingen. Og sånn må det ikke bli at vi jenter med én gang vi får en lederjobb som er god – så blir det stilt spørsmål ved. [...] Når man godtar moderat kvotering, så får du de kommentarene

fra mannfolkene. De vil alltid ty til det virkemidlet. Men en gang kandidat y har fått fremfor kandidat x og hun er kvinne, så bruker de det (Kvinnelig befall, HBS).

Følgelig var alle de intervjuede kvinnene i feltet motstandere av kvotering, men befalet i sterkere grad enn elevene:

Jeg føler at i alle disse årene siden jeg gikk på Krigsskolen så har det vært fokus på kvinner, kvinner, kvinner. Og vi kvinnfolkene som er inne vil jo absolutt ikke bli kvotert på noen som helst måte. Vi vil jobbe etter det vi skal oppnå. [...] Jeg kan ikke skjønne at noen kan være *for* det [kvotering] (Kvinnelig befall, HBS).

Men samtidig som kvinnene krevde å få jobbe hardt og ville ha seg frabedt å «bli løftet opp», argumenterte flere mannlige befall med at kvinnene måtte sparkes hardere i baken for å søke seg til høyere nivå i karrieren, enn det som var nødvendig å gjøre for å få mennene videre. Offiseren nedenfor lurer på om det kanskje kunne skyldes kulturen og at kvinnene «føler» på den:

Jeg merker meg at for å få jenter frem, må du ofte sparke dem hardere i baken enn du må med gutta. Jeg har et eksempel der med en kvinne som går på Krigsskolen nå. Da vi pratet om at «du må søke Krigsskolen, du har potensiale», så søkte hun ikke. Så lurte jeg på hvorfor i all verden hun ikke gjorde det. Da sa hun at det var så mange flinke gutter som søkte så hun trodde ikke hun ville nå opp i konkurransen. Da fikk hun en tipp i baken, og en alvorsprat. Så søkte hun neste år, og da kom hun inn. Så jeg tror jenter er *veldig* selvkritiske. Om det har noe med kulturen i Forsvaret å gjøre og om de føler på det, vet jeg ikke, men de må ofte dras (Mannlig befall, HBS).

Ved å etterspørre befalets oppfatninger av evalueringssystemet som gir adgang til forfremmelse og attraktive posisjoner i feltet, ble det avslørt at en gruppe mannlige befall følte det urettferdig at de fysiske testkravene tok hensyn til kvinnenens fysiske ulemper. Dette fordi det ga kvinnene en mulighet til å oppnå *gode karakterer*, mens mennene selv ikke fikk liknende fordeler på områder hvor de opplevde å være svake, nemlig i akademiske og teoretiske oppgaver og tester. Denne følelsen av urettferdighet ble altså i all hovedsak uttrykt av menn som hadde opplevd å gjøre det dårlig på skolen, og som hadde blitt befall som en konsekvens av mestringsopplevelser i de praktiske oppgavene de hadde fått prøve seg på i førstegangstjenesten, slik disse to sitatene viser:

Interessen [for Forsvaret] fikk jeg da jeg ble tvunget inn i førstegangstjenesten, for det ville jeg jo ikke. Jeg gjorde det jeg kunne for å slippe. Men da skjønnte jeg at det var militæret for meg. For jeg var ikke spesielt god på skolen, men plutselig var jeg jo god i noe. Jeg brukte kroppen min og gjorde det ganske bra sånn jevnt over. Da skjønnte jeg at det her passet egentlig ganske bra for meg (Mannlig befall, PBN)

I: Hva var det som gjorde at du begynte i Forsvaret?

MB: Tilfeldigheter. Førstegangstjenesten ga meg blod på tann, for å si det på den måten. Jeg fikk en mulighet til å gjøre noe bra, for første gang i mitt liv. Jeg har aldri vært noe skolelys

eller vært *den flinke*. Har kanskje mer vært den – hva skal jeg si – ugangskråka. Noe sånt. Så for min del har det passet perfekt, måten ting er oppbygd på og sånn det fungerer, og det at man faktisk får lov til å være aggressiv i enkelte situasjoner.

Denne kategorien med befal følte seg ikke bare forbigått av kvinner som fikk det de opplevde som fordeler i karaktersystemet. De stilte også spørsmål ved hvorvidt det var i ferd med å utvikle seg et klasseskille i Forsvaret, og argumenterte for at menn fra bygda kom til kort i et «evalueringsregime» hvor det for det meste handlet om skolekarakterer og evne til å snakke for seg. I tillegg mente de at de som nå ble tatt inn i Forsvaret manglet (praktiske) ferdigheter:

Jeg har en følelse av at elevene ikke kommer med ferdigheter lengre. Før så kunne de bruke en skrutrekker og reparere en bil. Men nå ser det ut som det er ferd med å bli en sånn kultur hvor elevene kommer fra Oslo beste vest, mens vanlige arbeidere blir grenaderer. Vi får en sånn overklasse med offiserer som ikke kan noe annet enn ledelse, og som ikke aner hvordan de kjører en lastebil. Det er et *drawback* med de høyere kravene som stilles til karakterer [fra videregående]. Og i tillegg så har vi et evalueringsregime hvor det som gjelder er å kunne snakke for seg. Da hjelper det godt å ha en besteborgerlig bakgrunn, mens gutta fra landet kommer til kort i den konkurransen. Men for å være helt ærlig. Jeg skjønner ikke hva det er som har gjort at vestkant-kidsa plutselig har blitt frista av befalsskolen (Mannlig befal, SanBn).

Det ble antatt at Afghanistan hadde økt Forsvarets status, og sagt at «Før det var det nok en tomsing og en tulling som jobbet i Forsvaret» (mannlig befal, HBS). Men til tross for at Forsvarets status hadde økt, og Forsvaret nå hevdet å kunne «plukke fra øverste hylle» og rekruttere «de beste» så mente ikke denne kategorien av befal at elevene var så gode som de skulle ha det til, slik disse sitatene viser:

De sier jo at det er de flinkeste som er tatt opp, sånn skolemessig. Men lagføreryrket er jo et praktisk yrke, så sånn sett synes jeg ikke det er noen forskjell på de her fra tidligere [kull]. Jeg synes det er det samme (Mannlig befal, HBS).

De er kanskje flinke på skolen teoretisk, men når det kommer til praktisk utførelse så er de ikke på høyde i det hele tatt. Det tror jeg har noe med måten de selekterer på. [...]. For du må være praktisk anlagt. Det må du. Hvis ikke er det ikke noe håp (Mannlig befal, HBS).

I panserbataljonen var det også befal som lurte på om de selekterte de riktige med tanke på et langtidsperspektiv. Dette fordi de hadde inntrykk av at flere av elevene bare ønsket å ha en lederutdanning på CV-en for så å forfølge en sivil karriere:

MB: Jeg stiller litt spørsmål til noe av langsiktigheten i det som de selekterer til. Enkelte har vært rimelig ærlige fra starten av. De ønsker kun å gjennomføre ett år befalsskole og ett år som plikt, og deretter søke sivile skoler. Det synes jeg er litt dumt at de ikke avdekker eller tar tak i på FOS og sier «takk, men nei takk». Men det henger nok litt sammen med hva folk ønsker å få igjen for det.

I: Er det flere hos dere som har den holdningen?

MB: Ikke mange, men en tre–fire stykker, som jeg kanskje synes blir litt dumt når man legger så mange penger i en seriøs utdanning at de kun har ett års sikt på å bli her. Vi sliter jo nok med å beholde folk.

I intervjuer med elevene i panserbataljonen ble det også bekreftet, slik befalet sa, at en del av elevene hadde søkt seg til befalsskolen for å få en lederutdanning de ønsket å benytte for sivil karriere, hovedsakelig i kombinasjon med videre studier innenfor økonomi.

3.3 Tolkning og konsekvenser

3.3.1 Den selekterte kroppen

Ifølge Bourdieu er konkurranse kjernen i alle felt. Et felt kan derfor, med forsiktighet, sammenlignes med et spill. Aktørens interesse for å konkurrere og spille spillet er, ifølge Bourdieu, drevet av *illusio*. *Illusio* er troen på at «spillet» er verdt å spille, og innebærer således en tro på at spillets gevinster er innen rekkevidde, og at de er verdt innsatsen som kreves. Fra resultatene som er beskrevet ovenfor kan det hevdes at det å stå igjen som den utvalgte, eller selekterte kroppen utgjør en slags gevinst, eller *illusio*, som vekker aktørens interesse for å investere i det militære feltet og føye seg etter dets gjeldende regler, logikker og krav om f.eks. disiplin og lydighet. Etter hvert som konkurransen tilspisser seg, ser det imidlertid ut til at enkelte aktører velger å forlate feltet. Enten fordi de forstår sin (lave) posisjon i det interne hierarkiet, og således anser muligheten for å bli selektert for videre utdanning/opprykk er utenfor rekkevidde, eller fordi de opplever at gevinstene på neste nivå ikke er verdt innsatsen. Dette uttrykkes ved at flere befal planla å slutte og så seg om etter muligheter i det sivile fordi de ikke orket å utsette seg for konkurransen de forventet på Krigsskolen.

Videre viser studien at fysiske prestasjoner og plassering på rangeringslister som summerer aktørens ulike test- og prøvekarakterer spiller en nøkkelrolle i å bestemme aktørens besittelse av symbolsk kapital. Legitim tilstedeværelse i feltet, inkludert anerkjennelse og posisjoner i det uformelle hierarkiet, samt videre karriereutvikling, ser ut til å være avhengig av resultater på slike rangeringslister. Men de dramatiske endringene i bruk og innretning av Forsvaret har altså satt de tradisjonelle vurderingskriteriene på spill, og rekrutteringen av personell med en bredere kombinasjon av ferdigheter og egenskaper enn de som besittes av store og sterke menn med kommandørøst har vært et prioritert mål siden 2006 (St.meld. nr. 36, (2006–2007); Meld. St.14, (2012–2013)). Ved bruk av kvotering har denne politikken, ifølge aktører i feltet, åpnet for at «dårligere kvinner» har kommet inn på befalsskolen på bekostning av «bedre menn». Bedre menn refererte til menn med høyere sumskår på rangeringslisten som prøvde og målte aspirantene på FOS i (maskuline) egenskaper som fysikk og «tydelig ledelse», hvorav det siste ble spesifisert gjennom begreper som evne til å ta initiativ, evne til ta beslutninger og evne til å utvise handlekraft.

Med Bourdieus (1998) ord kan vi si at den nye personellpolitikken utfordrer den etablerte orden med sine monopoler, rettigheter, privilegier og urettferdigheter. Nye inntaks- og opprykkskriterier setter altså på spill den type kapital som tradisjonelt har gitt en viss type mennesker tilgang til sosial mobilitet og posisjoner i det militære hierarkiet på bekostning av mennesker med andre typer kvalifikasjoner og egenskaper. Når det så tas inn en kvote med menn og en annen kvote med kvinner som alle har bestått testene, argumenteres det med at dette går «på bekostning av de beste» målt gjennom et rangeringssystem som er basert på fysiske prestasjoner som gir de fleste menn fordeler i forhold til de fleste kvinner.

I følge Creveld (2008) er det militære utdanningssystemet designet med fysiske og mentalt krevende tester «*as part of a well-considered plan*» (s. 48) som har til hensikt å skape gevinster som mestringsfølelse, stolthet og identitet. Som nevnt finner også Testutvalget (2014) at fysisk test ikke utelukkende handler om fysiske arbeidskrav, men også har som funksjon å skape identitet. Dermed kan vi si at de fysiske krevende testene for en god del stillinger i den militære profesjon har som sin primærfunksjon å skape stolthet og identitet. Dette underslår *ikke* at andre stillinger har reelle fysiske krav. Funnene i denne studien bekrefter også at det å passere fysiske harde tester i hard konkurranse med mange andre, og til slutt stå igjen som «én av de beste» eller «én av de selekterte» skaper en følelse av stolthet og identitet.

Weiss (2002) og Sasson-Levy (2008) har argumentert for at militær kultur er et «*script*» som tilbyr en mulighet for å bli identifisert med idealet om «*the choosen body*», noe som tradisjonelt sett forbindes med hegemonisk maskulinitet og maskulin status. Resultatene i denne studien viser at «den selekterte kroppen» er en status som også kvinner ønsker å oppnå. Alle de intervjuede kvinnene hadde valgt befalsskolen ut i fra et ønske om å teste seg selv fysisk og mentalt gjennom en seleksjonsprosess. Flere uttrykte et eksplisitt ønske om å være den eneste kvinnen eller å bli «en av gutta». Belkin (2012) forklarer videre at militær maskulinitet er et sett av holdninger, praksiser og egenskaper som gir individer med et bekreftet forhold til militæret, både menn og kvinner, muligheten til å gjøre krav på autoritet. I samsvar med Bourdieus teorier forklarer Belkin at kravet på autoritet *avhenger av en tro* på at militæret sertifiserer ens kompetanse, pålitelighet og troverdighet. Det betyr at videre mulighetene for å kunne gjøre krav på en gevinst som «jeg er, eller var, den sterke kroppen» ved å vise til gjennomgått militær utdanning, eller ved å bære uniform, avhenger av at fysiske prestasjoner blir prøvd, målt og sertifisert av Forsvaret. Man kan si at testingen, målingen og sertifiseringen av fysisk form er vesentlig for at fysisk kapital skal kunne konverteres til en symbolsk kapital og med det bli anerkjent som en verdi man kan profitere på.

Resultatet viser videre at kvinnelige befalelever har blitt fortalt at de ikke har noe å skryte av, og heller ikke har noen grunn til å være stolte fordi deres fysiske form ikke har blitt målt og sertifisert i

henhold til feltets tradisjonelle (mannlige) standard. Dette er altså *til tross for* at kvinnenes fysiske tetstkrav relativt sett ser ut til å være hardere for kvinner enn mennenes testkrav er for menn. I perioden 2000–2009 finner Dyrstad et. al (2012)⁴⁰ at gjennomsnittlig løpstid for kvinner på 3000 meter (n= 673) var 17.02, hvilket betyr at den gjennomsnittlige kvinne løper ca. 2 minutter *saktere* enn kvinnekravet (15.00). Gjennomsnittlig løpstid for gutter (n=810) i samme periode var 13.42 hvilket betyr at den gjennomsnittlige mann er *innenfor* mennes krav (14.00) med ca 15. sekunder. Dette viser hvordan kvinnenes mulighet til å gjøre krav på autoritet avhenger av en tro på at deres fysiske kapital har blitt målt og sertifisert til en viss standard ved inngangen til det militære feltet, og ikke bare handler om innsats og hard jobbing. Til tross for det siste kan det hevdes at ønsket om å få sin kapital målt og sertifisert etter samme standard som gjelder for menn, er en grunn til at noen kvinner neker å bli «løftet opp», ber om å få jobbe hardt for sine posisjoner i feltet og blir offentlige talskvinner for bibeholdelse av «harde fysiske krav». På denne måten bidrar disse kvinnene til reproduksjon av feltets tradisjonelle vurderings- og verdsettingskriterier. Noe som i sin tur bidrar til å lukke feltet for mange kvinner og i tillegg menn med annen type kapital. Det kan hevdes at dette er en effekt av det Bourdieu kaller for symbolsk vold (usynlig makt) som resulterer i en underkastelse til den dominerende gruppens interesser, med anerkjennelse fra denne gruppen som formål. Det å gjøre seg til talskvinne for bibeholdelse av harde fysiske krav kan altså forstås som en *anerkjenneshandling*. På den annen side, dersom det militære ikke måler og sertifiserer personellens besittelse av fysisk kapital til en felles standard, vil muligheten til å kunne bli identifisert med idealet om «den selekterte kroppen» (hegemonisk maskulinitet) gjennom å bære militær uniform eller vise til militært vitnemål stå på spill. Og dette synes som vist ovenfor, å være en eksklusiv identitet mange av kvinnene søker seg til Forsvaret for å oppnå. Det er derfor rimelig å anta at noen av kvinnene arbeider for sin egen interesse og den eksklusive identiteten som ligger i å være «én av gutta» eller en av de *få* selekterte.

Videre er det også sannsynlig at de «søte, små jentene» som ifølge befalet hadde en sterk motivasjon for å motbevise stereotypen «liten og søt» utfordrer trossystemet som muligheten til å gjøre krav på den autoritet, status og identitet som ligger i ideene om «den selekterte kroppen». Disse kvinnene går inn i det militære feltet med kropper som på det symbolske nivået står i direkte motsetning til egenskaper og ferdigheter som assosieres med militære krav. Dersom disse kvinnen lyktes i å bli en av de selekterte, kan det vel ikke være så fysisk hardt og tøft som man skal ha det til, kan man komme til å tenke. Forsøkene på «marsjere ut» de minste kvinnene kan derfor tolkes som et forsøk på å «kvitte seg med» de kvinnene som aller tydeligst utfordrer bildet av den militære kroppen og det som kreves av fysisk styrke for å bli en del av profesjonen. Med sine kropper setter alle kvinner, men særlig de

⁴⁰ Dyrstad et. al (2012) har sammenlignet tider på 3000 meter i perioden 1969 til 2009 i et utvalg bestående av 4981 norske elever på videregående skole (16–18 år), hvorav 2827 var gutter og 2154 jenter.

«søte og små», på spill klassifiseringen av den militære profesjon som maskulin, tøff og fysisk krevende. En klassifisering som profesjonens attraktivitet synes å være basert på.

3.3.2 Meritokrati og kvotering

I tidligere forskning har det blitt hevdet at det militære hierarkiet er designet som et meritokrati hvor tilgang til posisjoner og makt skal fordeles på bakgrunn av rene meritter, eller prestasjoner, og ikke på bakgrunn av for eksempel økonomisk kapital, familiebakgrunn, nettverk eller andre former for gruppetilhørighet (Ydstebø, 2010). Til tross for at adgangen til den militære profesjon tradisjonelt har vært helt avhengig av at man tilhører en bestemt gruppe, nemlig menn, har forskere funnet at det er fra et meritokratiske perspektiv at motstanden mot kvotering av kvinner oppstår (se for eksempel Gustavsen, 2011a). Resultatene i denne studien viser også en massiv motstand mot kvotering, og kvinnene i feltet vil ha seg frabedt å bli «løftet opp» og krever å merittere sine posisjoner gjennom hardt arbeid og gode resultater.

Ifølge Rice (2014b) blir meritokratier ansett for å være rettferdige systemer. En vanlig innvending mot kvotering er derfor at man tar tak i systemer som er rettferdig og gjør dem urettferdige. Men et grunnleggende problem med rettferdighetslogikken som er knyttet til meritokratiske systemer, er *antagelsen* og troen på at vi er i stand til å identifisere den beste uten bias; dvs. uten fordommer og forutinntatthet. Rice (2014a) viser til at en økende mengde forskning finner at helt likt kvalifiserte kvinner og menn blir vurdert ulikt. Dette finner også FFI i Brigadeundersøkelsen hvor den fiktive mannen Martin Hansen blir vurdert til å være bedre kvalifisert enn den fiktive kvinnen Ida Johansen, til tross for at profilbeskrivelsene, eller CV-ene til Martin og Ida er helt identiske (Kotsadam & Johnsen, 2015). Denne tendensen ble påpekt allerede av Bourdieu som tar et kritisk oppgjør ved vår dømmekraft (Bourdieu, 1995), og forklarer hvordan kvinner og menn blir vurdert forskjellig på bakgrunn av kjønnete skjema for vurdering, verdsetting, klassifisering og bedømming innskrevet i habitus (Bourdieu, 1998). Meritokratiske *forestillinger* var nettopp det Bourdieu konfronterte med sine begreper kulturell kapital og sosial reproduksjon (Bourdieu & Passeron, 1990).

Ifølge Bourdieu & Passeron (1990) bidrar spesielt utdanningsinstitusjoner til å reprodusere og legitimere sosiale forskjeller ved å prøve, måle og sertifisere den kulturelle kunnskapen og de ferdigheter og idealer som besittes og deles av feltets, eller samfunnets, dominerende gruppe.

I det militære feltet er det minst tre faktorer som skaper muligheter for en sosial reproduksjon hvor man selekterer og forfremmer de individene som likner mest på et dominerende ideal (hegemonisk maskulinitet). For det første er det meritokratiske systemet basert på tester og prøvelser som favoriserer de fleste menn fremfor de fleste kvinner siden disse testene prøver og måler fysiske prestasjoner og evne til synlig og tydelig ledelse. Dette kan forstås som egenskaper som besittes av

feltets dominerende gruppe. Dernest er seleksjonen og vurderingen av personellet i stor grad basert på subjektive vurderinger av «potensial», «personlige egenskaper» og «rette holdninger» i stedet for spesifikke ferdighets- og prestasjonsmål, eller meritter, som jo et meritokratisk system angivelig skal baser seg på. For det tredje, legges det stor vekt på imitasjon, eller «eksempelets makt» som pedagogisk metode for motivering og læring, og elevene skal således kunne bli normative rollemodeller for sine underordnede. Dette tilsier at aspirantenes/elevenes likhet til et bilde eller en idé av idealsoldaten, som ofte er en fysisk stor og sterk mann, er med på å avgjøre hvorvidt de vurderes til å være egnet som rollemodeller, dvs. befal. Så lenge forestillingen om den ideelle soldat er en fysisk stor og sterk mann, og kvinnekroppen assosieres med feminine egenskaper, svakhet og underdanighet, kan man regne med at kvinner vil bli vurdert ufordelaktig og menn fordelaktig når det gjelder forventet militær prestasjon.

I den grad gutter og jenter i tillegg oppfordres til å investere i ulike spill/felt, det vi ofte ser på som «gutteaktiviteter» og «jenteaktiviteter» i primærsosialiseringen (barndom og skole), er det videre sannsynlig at unge kvinner og menn vil møte det militære feltet med ulike typer ervervet kapital, som igjen har ulik verdi for inntreden og posisjonering i profesjonen. De individene som i barndoms- og ungdomstiden har drevet med aktiviteter som likner mest på aktivitetene og praksisen i det militære feltet (ofte aktiviteter som er klassifisert som gutteaktiviteter), vil altså med større sannsynlighet besitte de ressursene og adferdskodene som har verdi og gir anerkjennelse og gode vurderinger (inkl. karakterer) i det militære feltet. De som har drevet med noe helt annet vil derimot kunne besitte en mengde ressurser som ikke måles og anerkjennes som en verdi i det militære feltet. Bourdieu & Passerons (1990) viste i sin studie av utdanningssystemet hvordan de elevene som gjennom primærsosialiseringen hadde kroppsliggjort den kulturelle kapitalen som liknet mest på lærerens kulturelle kapital fikk flest komplimenter i undervisningen og ble anerkjent som «de beste elevene».

Dette er den type sosial reproduksjon og urettferdighet som finnes i det vi anser for å være meritokratiske systemer, og som kvotering forsøker å bøte på, forklarer Rice (2014b). Han hevder at kvotering ikke blir innført i situasjoner eller systemer som allerede er rettferdige. Kvotering er ikke et verktøy som har til hensikt å gjøre rettferdige systemer urettferdige. Tvert imot er det et verktøy som tas i bruk i forsøk på å gjøre systemer med en innebygd eller eksisterende urettferdighet mer rettferdige ved å få inn en gruppe som besitter annen type kapital enn den som tradisjonelt prøves og vurderes. Når kvinnene i det militære feltet så gjør seg til talskvinner mot kvotering og ber innstendig om at det ikke lempes «på de *satte* minimumskravene til en soldat for å oppfylle politiske mål», som Ringvold & Wenaas (2009) skriver, bidrar de til reproduksjon av de tradisjonelle verdsettingskriteriene og den dominerende gruppens privilegier. De aksepterer feltets stilltiende regler for inntreden, anerkjennelse og forfremmelse i stedet for å stille spørsmål og utfordre «de *satte* minimumskravene». Slik bidrar de

til å reprodusere det symbolske systemet for klassifiserings- og verdsettingssystemet som forankrer fysisk sterke menn med en tydelig lederstil i de dominerende posisjoner, og underordner kvinner og andre menn med andre egenskaper. Dette er det Bourdieu kaller «paradokset med doxa», en effekt av symbolsk vold, dvs. den dominerende gruppens makt til å få en bestemt forståelse av virkeligheten til å fremstå som objektiv, legitim og sann, og med det bli respektert som «naturgitt» og uforanderlig.

En annen vanlig innvending mot kvotering er at det medfører en reduksjon i kvalitet fordi mindre kvalifiserte personer velges til fordel for bedre kvalifiserte personer. Rice (2014b) hevder imidlertid at dette er den stereotypiske oppfatningen av kvotering og et klassisk tilfelle av konklusjoner basert på anekdoter behandlet som data. Rice viser at forskning, tvert imot, har funnet at det er det motsatte som skjer. Dette fordi man gjennom kvotering tiltrekker seg og får inn flere høyt kvalifiserte kvinner som bidrar til å heve den samlede kompetansen i hele gruppen og innenfor gruppen av menn. I sum medfører altså kvotering at middelmådige menn blir erstattet med høyt kvalifiserte kvinner, forklarer Rice med henvisning til tidligere forskning. Han viser blant annet til Besley, Folke, Persson, og Rickne (2013) som skriver.

The academic and popular debate sometimes sees the goals of diversity and competence as in tension with one another. For example, in the debate on gender quotas, it is often claimed that a supply constraint for women results in a quota replacing competent men by mediocre women. We have argued, to the contrary, that achieving gender parity through quotas can actually promote competence by reducing the number of mediocre men (s. 34).

Ifølge Rice (2014b) fører altså kvotering til en realisering av det klassiske argumentet; det er nødvendig å gjøre bruk av alle ressursene i samfunnet. Dette er et argument som brukes i St.meld. nr. 36 (2006–2007) og Meld. St.14 (2012–2013) som begrunnelse for rekruttering av flere kvinner til Forsvaret. Samtidig kan det å erstatte middelmådige menn med høyere kvalifiserte kvinner bety at menn fra lavere sosiale lag med en kulturell kapital som har lav verdi i dagens samfunn, f.eks. praktikere, «skoletapere» og «gutta fra landet» som det ble referert til i kapittel 3.2.3, blir erstattet av middelklasse kvinner som besitter mer av den kulturelle kapital og kompetanse som er verdsatte av samfunnets dominerende grupper, slik som høyere akademiske prestasjoner (ofte referert til som høyere kvalifikasjoner). Vedrørende sosial klasse og kvinner finner Enloe (2007), som skriver om *Globalization & Militarism*, at det politiske ønsket om å rekruttere flere kvinner til de militære styrkene, som vi nå kan observere «*across the globe*», ikke først og fremst er motivert av et ønske om å bidra til økt likestilling eller lempe på «den maskuline forrang». Tvert imot hevder Enloe at:

Women in state militaries – if they stay in the roles the state assigns them – are there because government strategists think they will enhance ‘national security’: (a) they will make up for the loss of middle-class men [...] (c) they will allow the government not to recruit ‘too many’ men from those ethnic and racial groups the government’s elite doesn’t respect or trust, (d) they

will bring with them higher levels of formal education than many of the country's young men achieve, and of course, (e) they will help make the government's military look 'modern' in the eyes of many of its own citizens and observers abroad (s. 65–66).

Det kan ikke hevdes at alle disse argumentene lar seg overføre direkte til Norge, og norske politikeres motiver⁴¹. Men argumentene Enloe finner fra sin analyse av rekrutteringspolitikk på globalt nivå har en indirekte betydning også i Norge på grunn av det som har blitt referert til som interessen for å ligge i tet i det globale verdensmesterskapet i likestilling (Skjelsbæk & Tryggestad, 2011). I vår sammenheng er det relevant å merke seg at ett av argumentene for økt rekruttering av kvinner som Enloe (2007) identifiserer, er basert på de militære autoritetens antakelse om at middelklassekvinner vil være mer lojale til regjering og dominerende elite enn menn fra grupper de ikke stoler på, og at de også vil representere staten bedre enn menn fra lavere sosiale lag på grunn av høyere formelt utdanningsnivå. Som Bourdieu & Passeron (1990) har vist, kommer høyere utdanningsnivå ofte sammen med den dominerende gruppes kulturelle kapital og kan således sies å bestå av kulturelle og retoriske kvalifikasjoner som trengs for å representere staten på «den riktige måten». En iboende egenskap i enhver konkurranse er altså at den kommer med tapere. Om man endrer på reglene og kriteriene for å forbedre «vinnere» til en gruppe i et felt (f.eks. kvinner i det militære) uten å gjøre plass for flere vinnere i feltet så oppnår man ikke mye annet enn å bytte ut gruppen som er holdt utenfor (kvinner) med en annen gruppe (såkalte skoletapere). Dermed kan det være på sin plass å advare mot en overgang fra kjønnssegregering til klasseskille i Det norske forsvaret, *dersom* målet med mangfold i Forsvaret er *mangfold i kompetanse* (kulturell kapital) og *representasjon av hele befolkningen*, og ikke bare lojalitet til en bestemt (politisk) elite på bekostning av det tradisjonelle norske folkeforsvaret (se f.eks. (Ulriksen, 2002; Ydstebø, 2010).

Hvilke typer mennesker som har verdi i samfunnet avhenger som Bourdieu har påpekt av hvilke typer kulturell kapital som blir prøvd, målt og sertifisert i dets utdanningssystem, og dermed konverteres til symbolsk kapital (kvalifikasjonspapirer og vitnemål) som kan brukes til å få tilgang til stillinger og posisjoner. Til tross for at det hevdes i Meld. St.14 (2012–2013) at «Forsvaret rekrutterer fra et begrenset segment av befolkningen basert på relativt standardiserte kriterier for seleksjon, som [...] praktiske ferdigheter» (s. 30), ser det *ikke* ut til at de ikke-teoretiske eller ikke-akademiske mennene i

⁴¹ Skjelsbæk & Tryggestad (2011) fant fire argumenter som ble brukt for rekruttering av kvinner til Forsvaret i den norske debatten: 1) Kvinner bør ha de samme rettigheter som menn til alle posisjoner i det norske forsvaret, både militære og sivile. 2) Det norske forsvaret trenger de ulike erfaringene og kunnskapene som forskjellige kulturelle grupper representerer. 3) Det norske forsvaret bør være et utstillingsvindu for Norges demokratiske politiske system, spesielt i internasjonale operasjoner. 4) Det norske forsvaret har behov for et mangfold av menneskelige ressurser for å være dynamisk og velfungerende (s. 62).

feltet opplevde at praktiske ferdigheter gav dem noen fordeler i det militære karaktersystemet og «vurderingsregimet». De syntes som nevnt i kapittel 3.2.3, det var urettferdig at kvinners fysiske svakheter ble kompensert for gjennom kvotering og egne fysiske krav som gav kvinnene mulighet for gode karakterer til tross for dårligere resultater, mens deres manglende «skolekapital» og kulturelle opplæring i å « snakke for seg» ikke ble kompensert for på samme måte. Dermed følte de seg forbigått av kvinner og «vestkant-kids» som i deres øyne manglet de praktiske ferdighetene yrket krevde.

4 Reguleringspålegg og tilpassingsproblemer

4.1 En tilbakemeldingskultur

Som beskrevet i kapittel 1.2.3 viste analysen av datamaterialet at det å utøve en befalsrolle på en respektabel/aktverdig måte (problemstilling 1) avhenger av individets *vilje til å adlyde reguleringspålegg*. Følgende krav ble kategorisert som reguleringspålegg:

- Et befall må ha rett stil og moral og være villig til «å svelge kulturen».
- En befalelev må være formbar, lojal og villig til å underordne seg.
- Et befall må utvise eksemplarisk orden og omsorg for utstyret/materiellet.
- Et befall må være en god kompis med sosiale antenner, omsorgsevne og vilje til «å bidra».

I tillegg viste makro-analysen et pålegg eller krav om å rekruttere og integrere flere kvinner i den militære kulturen fremsatt fra politisk styringsnivå. Dette kravet skiller seg fra de andre kravene da det ikke ble funnet som et krav på lokalt nivå eller i særlig grad i de militære styringsdokumentene. Kravet om å rekruttere flere kvinner ble kodet som et reguleringspålegg fordi flere aktører i feltet oppfattet at kvinner skulle rekrutteres som et tiltak for forbedring av machokultur eller ukultur, noe vi kommer tilbake til.

Hva som ligger i disse kravene vil ikke bli presentert i detalj i denne rapporten, men for å oppsummere det som er presentert i Rones (2015) kreves det at et befall har de sosiale ferdighetene som skal til for å bygge tillit og få respekt fra sine underordnede, samtidig som det kreves at han/hun er lojal til sine overordnede. I dette lå det en konflikt og en diskusjon om hvorvidt det var viktigst å bygge tillit nedover eller oppover i hierarkiet, og videre hvorvidt lojaliteten skulle forankres i bataljonen eller offiserskorpset. I alle tilfeller måtte et befall ha en interesse for mennesker, og ikke minst bidra der det trengs og være villig til ta sin del av byrdene. Å være en «øyetjener», en som bare tok sin del av jobben når han/hun ble sett av sitt overordnede befall, ble sett på som dårlig holdning og noe som diskvalifiserte for opptak. Elevene måtte også være formbare og i stand til «å svelge kulturen». Videre måtte de ha verdier som lå innenfor sosiale aksepterte parametre. Det siste betød at de både skulle

støtte de verdier de var satt til å forsvare og kunne krige på en etisk akseptabel måte. I tillegg ble det oppfordret til en primærgruppesolidaritet (*cohesion*, kameratskap) som hadde til hensikt å frembringe en kampmoral og stridsdisiplin som var basert på uvilje til å svikte sine kamerater. Til slutt fremstår orden og kontroll i eget og avdelingens utstyr som et meget viktig krav i feltets praksis, og dette drilles som et alfa og omega i utdanningen.

På samme måte som kravene om å kroppsliggjøre maktressurser kunne oppsummeres i et begrep brukt av aktørene i feltet selv (prestasjonskultur), kan kravene som ligger i kategorien reguleringspålegg oppsummeres som i det emiske⁴² begrepet tilbakemeldingskultur:

En annen ting som er med på å gjøre oss til en god avdeling, er den tilbakemeldingskulturen som jeg vet er spesiell. Vi er alltid ute etter å få tilbakemeldinger, og vi gir veldig gode tilbakemeldinger, bruker mye tid på det (Mannlig befal, PBn).

Tilbakemeldingskulturen ble ofte referert til som et meget godt system for personlig utvikling og ledertrening, og var altså noe flere aktører i feltet opplevde som en berikelse og hjelp til å bli bedre. Samtidig innebar tilbakemeldingskulturen et pålegg om selvdisiplin i forhold til å bli bedre:

Jeg tror at vi i militæret har et godt system for å ivareta egenutvikling hos den enkelte i form av tjenesteuttalelser, tilbakemeldinger og sånne typer ting, som også gjør at sykemeldingsprosenten går *langt* ned i forhold til det sivile. Du jobber for å prestere, og i militæret er det sånn at den enkelte også jobber selvstendig for å *bli* bedre. Altså selvdisiplin. Og så går jeg tilbake til det vi har i 2. bataljon, verdigrunnlaget, 2.bataljons verdigrunnlag: best på fot og at vi hjelper hverandre hele tiden til å bli bedre. Vi gir konstruktive tilbakemeldinger. Det er en tilbakemeldingskultur (Mannlig befal, selektør på FOS).

Ikke minst innebar tilbakemeldingskulturen en vilje og evne til å korrigere og forbedre egen adferd i tråd med den sosiale gruppens krav:

Jeg innbiller meg at vi er flinke med mennesker. Jeg innbiller meg at den største forskjellen [til sivile yrker] er at vi har et miljø som gjør at vi fremelsker mennesker, som er flinke med mennesker. Du jobber med mennesker og du er konstant med mennesker, hele tiden. Jobber med dem, du får tilbakemeldinger hele tiden. Det er en veldig åpen kultur på å gi tilbakemelding, slik at det er mulighet til å korrigere seg selv hele tiden (Mannlig befal, HBS).

Tilbakemeldingskulturen krevde også at man var ærlig med hverandre og turte å fortelle andre hva man mente om dem:

⁴² Et emisk begrep er et begrep som brukes av aktøren i en kultur.

I: Må ha gode holdninger?

MB: Ja, som jeg sa, gode holdninger er at du er ærlig. Du tørr å fortelle andre hva du tenker, selv om det betyr at du blir upopulær.

Tilbakemeldingskulturen krevde også at du tålte å ta imot tilbakemeldinger uten å være hårsår, eller ta det personlig på en måte hvor du ble synlig såret. Dette ble sett på som en utfordring for kvinner, og man mente at de måtte lære seg å ikke være så nærtakende:

Også går det litt på hvor robust og hårsår du er, tror jeg. Vi [kvinner] er jo litt mer hårsåre enn menn. Og de kvinnfolkene som er hårsåre, tror jeg ikke har det så godt. Det første året mitt på Krigsskolen var jeg veldig hårsår og tok alle tilbakemeldinger veldig personlig. Sånn kan det ikke være (Kvinnelig befall, HBS).

Flere forklarte at en tilbakemeldingskultur var noe de spesielt hadde utviklet i Afghanistan og at det i bunn og grunn handlet om omsorg for eget og andres liv:

I Afghanistan var vi jævlig tøff med hverandre i forhold til hva vi var gode og dårlige til. Vi hadde en tilbakemeldingskultur hvor vi fortalte hverandre rett ut hva at på dette er du ikke god nok, og her må du forbedre deg. Vi brukte Petter Northug som et eksempel på hvor viktig det var å ta alle detaljene seriøst og hele tiden forsøke å finne ut hvordan detaljene kan forbedres for å forbedre helheten. Det var et spørsmål om omsorg for eget og andres liv (Mannlig befall, HBS).

Igjen gjenspeiler de fleste kravene som stilles av aktørene på lokalt nivå feltes styringsdokumenter.

I FFOD 07 slås det fast at den militære «profesjon er kollektiv, og at holdninger og handlinger som bidrar til å styrke samholdet er helt avgjørende» (s. 159). Videre innebærer erkjennelsen av at Forsvaret i noen situasjoner gis mandat til å risikere og ta liv at det stilles «store krav til disiplin og en høyt utviklet moral og etikk» (s. 159). Dermed fremheves det også at holdninger og verdier som svekker samholdet er uakseptable:

Til forskjell fra mange andre profesjoner kan vi ikke utøve vår profesjon alene – den gir mening først når vi utøver den i fellesskap. Dette innebærer at verdier og holdninger som styrker vårt samhold, som *kameratskap, lojalitet og selvopofring, er helt avgjørende*, og at verdier og holdninger som svekker vårt samhold er uakseptable (FFOD 07, s. 160).

I *Mål og retningslinjer for lederutviklingen ved Hærens befalsskole* (Hærens befalsskole, u.d. b) kommer det frem at utdanningen også innebærer en sosialisering inn i en villet kultur:

«Mål og retningslinjer for lederutviklingen ved Hærens befalsskole» styrer den *planlagte* lederutviklingen ved skolene. [...] I tillegg vil det foregå en viktig sosialisering inn mot det miljøet og den kulturen som skal prege Hærens avdelinger» (forord).

I dokumentet *Grunnsyn på ledelse* forklares det at mennesker blir motivert av tilbakemeldinger:

Du må jobbe meg deg selv «slik at det blir like naturlig å gi ros som ris. [...] Positive tilbakemeldinger som er fortjent innebærer anerkjennelse for medarbeideren i miljøet. Klarer du som leder å gi alle en slik anerkjennelse vil medarbeiderens motivasjon ha gode vilkår samt at selvtiliten holdes vedlike» (s. 7).

Måten innholdet i meningene som uttrykkes av aktører på lokalt nivå kan gjenfinnes i feltes styringsdokumenter viser at det ikke alltid er individet som snakker, men at det er de dominerende diskurser og meninger som snakker gjennom dem. Dette betyr at meninger og verdisystemer som produseres på makro-nivå, eller over-lokalt nivå, i fortid og nåtid har blitt inkorporert i aktørens habitus gjennom for eksempel pedagogiske handlinger (undervisning) og lesing av styringsdokumenter. I følge Smith (2005) og ulike nettverk-aktør teoretikere som Latour, Callon og Law er det tekster og mediert materiale i form av f.eks. styringsdokumenter som i det hele tatt gjør det mulig å danne organisasjoner, eller institusjoner, hvilke vi kan forstå som *et nettverk av mennesker som snakker og handler som en enhet*. FFOD07 har også som nevnt i kapittel 1.2.1 et uttalt målt om å være

et pedagogisk verktøy som bidrar til at offiserskorpset utvikler en felles forståelse, felles tenkesett, felles referanseramme, et felles begrepsapparat og dermed grunnlaget for utvikling av en felles profesjonskultur (FFOD 07, s. 3).

Der hvor eksempelets makt fremstod som en viktig pedagogisk metode som ble brukt til å motivere de underordnede til å kroppsliggjøre maktressurser og fremme en prestasjonskultur, ser systematisk bruk av kameratvurdering og -rangeringer ut til å være en viktig metode som brukes til å korrigere personellens adferd og sosialisere dem inn i de adferdsstandarder og normer som er akseptert i det sosiale felleskapet og i den primærgruppen de er en del av. I neste underkapittel skal vi grovt se på hvordan aktørene i feltet reagerer på sosialiseringprosessen og generelle reguleringspåleggene de møter i feltet (problemstilling 2). Vi skal deretter konsentrere oss om aktørens reaksjoner på kravet om å rekruttere flere kvinner som ble fremstilt fra makro-nivå (politisk nivå), og hvordan dette ble oppfattet som et tiltak for å regulere eller korrigere en uønsket machokultur.

4.2 Tilpassingsproblemer

4.2.1 Utvikling og tilfredsstillelse eller disiplin og frihetsberøvelse

En stor andel av befalet og befalelevne hadde søkt seg til yrket og utdanningen for å teste og utvikle seg selv fysisk og mentalt. Noen av instruktørene på befalsskolen, som i tillegg til befal inkluderer feltprester, fant det derfor på sin plass å minne elevene på at Forsvaret ikke hadde som formål å bidra til deres personlige egenutvikling, men tvert imot hadde til hensikt å forme dem til å bli lydige og disiplinerte befalingskvinner og -menn som kunne krige på en etisk og moralsk akseptabel måte. Likevel opplevde flesteparten av elevene at de hadde tatt del i en selv-utviklende og personlig

tilfredsstillende praksis ved skoleårets slutt. Flere mannlige⁴³ befal hadde i tillegg valgt å bli befal fordi de opplevde glede og selv-tilfredstillelse gjennom å jobbe med utvikling av andre mennesker (lærermotiv). Denne gruppen av mannlige befal var også populær blant elevene som opplevde at de virkelig brydde seg om deres utvikling og hadde et ønske om å gjøre dem gode.

Det var videre flere befal og elever, både menn og kvinner, som sa at de var tiltrukket av Forsvaret fordi de var tilhengere av struktur, orden og disiplin og opplevde at det militære hadde et «system» som passet dem. Observasjonene og intervjuene er også preget av lydighet og vilje til disiplin, underordning og aksept av feltets premisser. Fra et Bourdieuansk perspektiv kan man si at det er overraskende *lite* forsøk på å endre feltets spilleregler og rådende verdisystemer. I denne sammenheng er det imidlertid én gruppe som skiller seg ut, og det er de kvinner og menn, også her både elever og befal, som hadde valgt befalsskolen/yrket som en konsekvens av trivsel, mestringsopplevelser og godt kameratskap i førstegangstjenesten. I tillegg til at mannlige befal i denne kategorien uttrykte skepsis til det gjeldende «vurderingsregime», som vist i kapittel 3.2.3, så var det elever med bakgrunn som vernepliktige, og i noen få tilfeller også vervede, som syntes å ha størst utfordringer med å tilpasse seg de disiplinære, eller regulerende kravene på befalsskolen.

I: Synes du Befalsskolen er som forventet?

E: Ja, for jeg husker jo hvordan de hadde det i fjor, [...] Men det er så mange strenge krav til hvordan vi oppfører oss, for de følger med på *alt* vi gjør liksom, uansett. *Det* synes jeg er litt stress. Det blir litt mye av det hele tiden.

I: På hvilken måte stiller de krav til hvordan dere skal oppføre dere?

E: Nei altså, alt fra hvordan vi snakker og står. Bare det hvordan vi må gå fra kaserna til mannskapsmessa. Vi får høre: "dere gikk ikke på to rekker". Det er sånne ting, småting. Du må liksom være *på* hele tiden.

I: Var det ikke sånn i førstegangstjenesten?

E: Litt i starten, men så dabbet det av egentlig. Det var skikkelig avslappet og *gøy*. Mens nå er det sånn hundre prosent fokus hele tiden. Så det var en kjip overgang. [...] I førstegangstjenesten var det liksom ikke så strenge krav til deg. Da er du bare innenfor en dør og så stikker du. Mens nå skal du liksom legge grunnlaget for jobben du skal ha neste år, så da er det er veldig viktig at du gjør det bra og oppfører deg ordentlig. Mens det trenger du egentlig ikke å gjøre i førstegangstjenesten i så stor grad. Men nei, jeg oppførte meg fint i fjor så det er

⁴³ Det var ingen kvinnelige befal som fortalte at de hadde valgt befalsyrket for å kunne jobbe med andre mennesker og bidra til deres utvikling. Med unntak av ett kvinnelig befal og tre kvinnelige elever som hadde valgt befalsskolen som en konsekvens av at de hadde «råtrivdes» i førstegangstjeneste, var alle kvinnene som ble intervjuet i denne studien motivert av å teste egne grenser og utvikle seg selv. Mennene derimot, både befal og elever, hadde et langt bredere spekter av begrunnelser for dette utdannings- og yrkesvalget. Dette kan være en konsekvens av at verneplikt for alle menn har «normalisert» dette yrkes- og utdanningsvalget for alle typer menn. For kvinner er dette fortsatt et «unormalt» valg, og sånn sett kan det være at befalsskolen tiltrekker seg en spesiell type kvinner som i større grad enn mennene er opptatt av å bli selektert som «*one of the few good men*».

egentlig ikke så veldig stor forskjell, men jeg synes det er blitt belyst om hvordan vi oppfører oss litt vel mange ganger nå. Mye pes.

I tillegg opplevde tidligere vernepliktige og vervede at befalsskolen innebar et tap av frihet, mangel på respekt fra befalet, mangel på respekt og anerkjennelse for tidligere akkumulert militær kapital og repetisjon, slik dette sitatet viser:

E: Jeg savner litt den respekten, den felles respekten [mellom vervede og befal]. Det ble litt som forventet, for jeg visste at de kom til å skje, men det er litt uvant for det, og rart. [...] og så er det noen ting som bare er – ja, litt kjipt, da.

I: Hva er det som er kjipt?

E: Først og fremst fordi det er veldig mange nittenåringer. Det er veldig mye repetisjon. [...] Det er ikke sånn som det var. Jeg mangler frihet. Det er tungt, altså, veldig omstillende. Det er som om du skulle gå tilbake igjen. Etter å ha jobbet i mange år og så komme tilbake igjen og bli pisket rundt. Litt drøyt sagt, men –

[...]

I: Hva har du likt minst av det dere har holdt på med så langt?

E: Det jeg har likt minst? Det er egentlig hele rekrutten, da. Det verste av alt var repetisjon om SOLAPEFE [huskeliste for postinstruks] og ABCDE [huskeliste førstehjelp] og alt mulig fjas egentlig som jeg gjorde for fem år siden. Og så alle de spørsmålene som kom opp! Ja, jeg vet at folk ikke har vært borti det før, men det bli liksom litt sånn "ja, skjønn!" Det blir litt mye, det blir dobbelt inn med teskje. Pluss det at du har den frihetgreia der – du *må* være inne i leiren, du *må* legge deg klokken elleve. Jeg synes det er litt komisk å være 2X år og ikke kunne bestemme selv når du vil legge deg. Det er det jeg syntes var kjipt.

I tillegg opplevde disse elevene et tap av de kameratene som hadde gjort den tidligere tjeneste så bra at de valgte å fortsette til befalsskolen. Denne sorgprosessen falt i tid sammen med den mentalt krevende rekruttskolen som de nå måtte gjennomføre for andre gang. Alle elevene med denne bakgrunnen hadde vurdert å slutte på befalsskole, men var blitt motivert til å holde ut av ulike grunner som f.eks. samtale med feltprest. De opplevde også at befalsskolen ble bedre lengre ut i året når de begynte å lære ledelse og ting de ikke allerede kunne fra før, slik dette sitatet viser:

E: [Rekrutten] var kjip. Uffameg. Da jeg kom inn og alle var helt nye og liksom jeg var der – åh, skulle jeg gjennom *alt det der på nytt* i rekrutten. Det var helt grusomt, rett og slett. *Helt* grusomt, var det. Jeg ble skikkelig demotivert i starten. Det var sånn at jeg hadde bare lyst til å reise hjem. De nye folkene jeg er med nå var absolutt ingenting i forhold til de jeg var med i fjor. Jeg kjente dem jo ikke. Men nå har jeg blitt kjent med dem og de er jo dødsgreie. Men i starten var det hardt. Det var helt grusomt, faktisk. Ikke noen av folkene mine var der, alle hadde dimma og – nei, det var helt grusomt. Da tok jeg noen timer med presten, som hjalp veldig. For jeg begynte å grine på oppstillingsplass, så ille var det. Sto der foran hele kompaniet og bare – huh! Men nå stortrives jeg egentlig. For nå har vi begynt med det som har med lederutvikling å gjøre, og det er noe jeg ikke har vært med på før. Så da blir det liksom litt mer interessant.

I: Så helt frem til nå har de egentlig bare vært repetisjon for deg?

E: Ja. *Alt!* Det er litt kjipt. Men presten sa at alle som hadde vært i førstegangstjenesten først og så gått til Befalsskolen, var alle i samme situasjon som meg. Alle følte det sånn.

4.2.2 Tilbakemeldinger som «det gode og det onde»

Som nevnt kunne alle de intervjuede elevene fortelle at de hadde opplevd personlig fremgang og selvutvikling på slutten av skoleåret. Utviklingen mente de kom av strenge krav og ikke minst «tilbakemeldingskulturen» som innebar en aktiv bruk av kameratvurderinger utført i en åpen gruppesetting. Det er tidligere skrevet om kameratvurderinger i regi av Forskning på årsskull (se (Rones & Fasting, 2011; 2013; Rones & Hellum, 2013). Her skal det derfor bare nevnes at elevene opplevde at de direkte personlige tilbakemeldingene hjalp dem til å lære hva andre mente om dem. Noe som ga dem mulighet til å korrigere egen adferd i tråd med dette.

Kameratvurderingene ble imidlertid beskrevet som «både det gode og onde». Det kunne være krevende å motta slike direkte tilbakemeldinger fra sine lagkamerater i påhør av alle de andre lagsmedlemmene. Kameratvurderingene kunne også resultere i et helt spekter av følelser fra forsvar og fornektelse til sinne og tårer. Det lå også som et premiss i tilbakemeldingskulturen at man skulle endre de adferdsmønstre som ble kritisert, og *det* var det ikke alle som lyktes med, og noen opplevde det som «tungt» å motta gjentatte tilbakemeldinger på ting de strevde med. Det ble også sagt at kvinnene tok tilbakemeldingene hardere og mer personlig enn mennene. Noen befal mente imidlertid at kvinnene i tillegg fikk krassere tilbakemeldinger enn mennene:

Jeg tror vel at kvinner kanskje får det krassere, uten at jeg kan belegge det, at de får krassere tilbakemeldinger enn guttene. Og så tror jeg kanskje at kvinner tar det hardere innover seg enn gutta gjør (Mannlig befal, HBS).

Kameratvurderingene krevde også at elevene turte å si akkurat hva de mente om sine lagkamerater, noe flere opplevde som utfordrende:

Jeg synes det er litt vanskelig. Det er ikke alltid så komfortabelt å si hva du egentlig mener om en person (Kvinnelig elev, SanBn).

Dermed må de lære å overvinne de følelsene som vanligvis forhindret dem fra å uttrykke sine «ærlige meninger» om andre:

ME: Det er litt skummelt [å gi tilbakemeldinger]. Det er meningen at du skal si din personlige mening om en person, enten det er positivt eller negativt. Men det er en viktig del av det. Å tørre å si det du faktisk mener, er veldig viktig.

I: Tørr du å si hva du faktisk mener?

ME: Ja. Jeg tør å si hva jeg mener om en person nå, på en konkret måte, men jeg må si at det tok litt tid før jeg lærte meg å komme til kjernen og si nøyaktig hva jeg faktisk følte.

Det ser altså ut til at elevene måtte bryte ned noen hemninger eller barrierer for sosiale konvensjoner som de hadde innarbeidet i sin habitus gjennom primærsosialiseringen, og inkorporere et nytt sett med sosiale normer som var krassere og mer direkte. Som denne eleven sier så resulterte befalsskolen i at hun utvidet sin sosiale komfortsone:

Du kommer deg ut av komfortsonen din. Det er jo det det hele handler om når du skal utvikle deg, at du kommer et sted der du egentlig ikke er komfortabel, men du må løse situasjonen. På den måten får du utvidet komfortsonen din. Og det merker jeg i stor grad selv på ting jeg sier hjemme, som jeg aldri i verden hadde sagt til mine venninner før, men som jeg kan si nå uten problem. Nå kan jeg si det jeg mener og bare "Hør på dette her! Det er dumt!" (Kvinnelig elev, SanBn).

4.2.3 Gutteting, jenteting og kjønnet arbeidsdeling

Ulike kulturer og identiteter syntes å være knyttet til materiell og utstyr. Panserbataljonen hadde sine kraftige stridsvogner som var klassifisert som aggressive, brutale og maskuline. De ble sett på som den mest populære bataljonen med det tøffeste og kuleste «leketøyet», og flere søkte seg dit på grunn av dette. Her følger et sitat fra en kvinnelig aspirant:

KA: Jeg sikter mot panser.

I: På hvilken måte tenker du at det er noe som passer for deg?

KA: Jeg tenker at det er litt den aggressive linjen. Frempå, mye stort og brutalt og kraft og litt den slags. Det virker som heavy saker som har fascinert meg.

I: Hvorfor har det fascinert deg?

KA: Jeg har bestandig vært fascinert av store krefter. Jeg har en kompis som har gått befall i panser og han har vist meg en del filmer og vi har snakket mye om vognene og sånn. Det er jo så stort og brutalt at du nesten ikke kan se det for deg.

I sanitetsbataljonen hadde de utstyr som var klassifisert som «gutteting» og «jenteting». Noe som også førte til en kjønnet arbeidsdeling:

B: Det er noen som har peil på bil [...] Og så ser du også at det er ulike kulturer [i tropen] i form av at noen tar veldig eierskap for den medisinske bakvognen på ambulansen eksempelvis.

I: Hvem er det som tar ansvar for det medisinske?

B: Som oftest er det jentene. Det er liksom *gutteting* og *jenteting*.

Én av de kvinnelige elevene observerte også at de hadde en kjønnet arbeidsdeling hvor kvinnene tok ansvar for sanitetsmateriellet, mens mennene tok seg av kjøretøyene. Men dette var ikke på grunn av *kjønn*, forsøkte hun å forklare. Det var fordi mennene var mer *interessert* i kjøretøyene og viste hvordan de skulle gjennomføre vognkontroll på kortere tid, mens kvinnene var raskere med sanitetsmateriellet:

KE: Vanligvis [når vi holder på med puss og vedlikehold] har vi de som tar kjøretøy, og de som tar medic-satsen [sanitetsutstyret] [...]

I: Hva er det som gjør at rollene har blitt sånn?

KE: Det kommer litt an på hva folk har lyst til. Alle kan jo alt. Men det er ofte sånn at gutta har skikkelig lyst til å ta bilen og vi jentene ja – "Vær så god", det spiller ingen rolle. Bare så lenge alt blir gjort, så – Det handler litt om tidspres og. Hvis du vet at gutta sjekker bilen på 30 minutter, og to jenter bruker kanskje en time og gutta bruker kanskje en time på medic-satsen, for eksempel, så det går litt på hva som funker best, hva som blir mest effektivt.

I: Så det er blitt en fordeling der på grunn av kjønn?

KE: Nei, ikke *på grunn* av det. Det er mange jenter som tar kjøretøy. Men ofte er det gutta som er litt mer interessert i det, som gjerne vil det i starten. Men det skjer jo etter hvert at mange av gutta kommer og – "Kan ikke vi få medic-satsen nå?" – "Ja, ja, vær så god, det er det samme det så lenge alt blir gjort".

Dette speiler Bourdieus (1998) argument om at den kjønnete arbeidsdelingen vi ofte kan observere er innskrevet i tingene, ved at tingene er tildelt forskjellige posisjoner i et klassifikasjonssystem som samtidig er et verdi- og statussystem. Kjønnningen av tingene medfører at kvinner har en tendens til å identifisere seg med, og dermed ta seg av de tingene som er klassifisert som feminine, og dis-identifisere seg med tingene som er klassifisert som maskuline, slik som kjøretøy (skittent ute-utstyr). Det samme gjelder for menn som kan finne det upassende å ta seg av feminine jente-ting (rent inne-utstyr). I følge Bourdieu medfører den kjønnete klassifiseringen av tingene at arbeidsdelingen oppfattes som naturlig og selvfølgelig, slik sitatet ovenfor viser når eleven sier; «det er ikke på grunn av» kjønn, men fordi gutta er «litt mer interessert» i de maskuline tingene.

Det faktum at mennene måtte *spørre* kvinnene om å få lov til å ta seg av sanitetsutstyret viser videre, at dette var kvinnenes utstyr som de hadde makt og «eierskap» over. Gjennom feltarbeidet ble det observert flere situasjoner hvor menn underordnet seg og adlød kvinners makt og autoritet på områder som tradisjonelt er kvinnenes domene, slikt som orden, vasking og klesdrakt. Spesielt ble det gjort flere observasjoner av kvinnelige befall og elver som ba sine mannlige kollegaer om å rette på, eller sette på hodeplagg og kneppe uniformens knapper. Hvordan man skal kle seg kan ansees som kvinners domene, og siden disse kvinnene i tillegg hadde uniformsreglementet på sin side, var det kvinnene som var i autoritet i disse situasjonene. Følgelig resulterte slike situasjoner i at mennene adlød sine kvinnelige kollegaer og kneppet knapper og ordnet hodeplagg i henhold til deres pålegg. Men de gjorde det sjeldent uten å slenge på en kommentar som «dust», «kvinnfolk» og «gå hjem til kjøkkenet». Man kan si at mennene underkastet seg kvinnenes autoritet *i praksis*, men rekonstruerte sin symbolske dominans ved hjelp av retoriske virkemidler som rakk ned på og underordnet kvinnen på det symbolske nivået.

4.3 Rekruttering av flere kvinner

Når det gjelder rekruttering av flere kvinner til Forsvaret finner denne studien at mannlige befal og elever i bataljoner med *få* kvinner hovedsakelig uttrykte positive holdninger til flere kvinner i Forsvaret. Dette var riktignok med et *klart forbehold* om at de kvinnene som kommer inn møter de fysiske kravene som er satt:

Mangfold er bra. Min mening er at det er jobbkrevet som skal være styrende. Så fremt du innfrir kravet til stillingen din, kan du være jente, mann, homofil, tater, sigøyner, neger, afrikaner, *whatever* – bare du oppfyller kravene til jobben. [...] Men jeg tror vi skal vokte oss for å begynne å kvotere inn damer som *ikke* tilfredsstiller de fysiske kravene, for da skyter vi oss selv i foten. [...] Politisk sett er det jo et sterkt ønske om å få opp prosentandelen. Ja, gjør gjerne det, men det må ikke gå på bekostning av for eksempel fysiske krav. Hvis damer oppfyller kravene er de hjertelig velkomne (Mannlig befal, HBS).

Det er altså positivt med noen kvinner i Forsvaret, men det er ikke alle typer kvinner som er velkomne, en mening som uttrykkes også av kvinnelig befal:

Men for all del, jeg sier ikke at vi *ikke* skal ha jenter, men det må være de *riktige* jentene (Kvinnelig befal, SanBn).

De «riktige jentene» er ifølge denne befalingskvinnen de som har «de rette holdningene» til romantiske relasjoner og i tillegg er fysisk robuste:

KB: Du må ha de grunnleggende offisersholdninger som en offiser skal ha, [...] Og kanskje enda mer viktig er det når du skal jobbe i en avdeling hvor det er så mye jenter. Da føler jeg at det må være enda litt mer holdninger – altså, holde seg til de faste rammene som vi skal følge her i Forsvaret. Og så må du ha ikke bare de rette holdningene, du må også være fysisk robust. Du er kvinne i Forsvaret og det stiller enda høyere krav til fysisk robusthet for du skal yte der òg. [...]

I: Kan du utdype det du sa om at det må være enda bedre holdninger fordi det er mange jenter her?

KB: Ja. Det er ikke noen hemmelighet at det er mye – altså, soldater, jenter og gutter, du må være nøye på at det faktisk er regler her i Forsvaret. Det er ikke folkehøyskole vi er på. Det er ofte viktig å poengtere og følge opp at det ikke blir folkehøyskolepreg over det.

Vi kommer tilbake til dette med romantiske relasjoner. Først skal vi se at flere av mennene i avdelinger med *få* kvinner mente at det ville være bra å få inn noen kvinner fordi det kunne bidra til å «jেকে ned gutta»:

Personlig synes jeg det er bra om vi får noen jenter rundt oss. Det jেকে ned gutta (Mannlig befal, PBn).

Spesielt var det noen av mennene som var på rene guttelag som ønsket at det hadde vært kvinner på laget. Dette fordi de ikke hadde sans for rene mannskulturer, og opplevde at disse kunne være både brutale og ikke minst vulgære, som dette sitatet viser:

ME: Jeg synes det er bra med jenter. Du ser det i de laga som ikke har noen jenter. Vi har to lag med jenter og ett uten. Det er helt forskjellig stemning. Jentene bringer noe positivt med seg. Det blir mer balansert. Saken er at når det er bare er gutter til stedet så har det en tendens til å bli litt voldelig, og masse grovt snakk og sånt. Men med en gang det kommer inn en jente så må de begynne å oppføre seg.

I: Og det synes du er bra, eller?

ME: Ja!

I: Hva synes du om å være på et rent guttelag?

ME: Nei, det er virkelig ikke bra. Det blir for mye for min smak.

Samtidig som det altså var en del menn som ønsket kvinner velkommen fordi de *ikke* hadde sans for brutale og grove mannskulturer, så var det flere kvinner som rapporterte at den brutale, rå og til tider vulgære humoren, var nettopp noe av det de *likte* med militær kultur. Her er et eksempel fra et kvinnelig befall:

KB: Vi er ganske spesielle som organisasjon og kultur.

I: Hva mener du med spesiell som kultur?

KB: Alt fra hvordan vi snakker, de uttrykka vi bruker og måten vi er på. Som gruppe så er vi litt skarpe og direkte, og det kan nok bli oppfatta som litt brutalt for sivile [...] Og selvfølgelig er det karakterisert av at vi er mannsdominerte.

I: Er det en machokultur?

KB: Ja, det er det.

I: Synes du at det er positivt på noen måte?

KB: JA-HA!!! Det er det! Absolutt! [Retter seg opp. Smiler] Det er helt sikkert! Jeg kunne jo *aldri* ha forestilt meg å jobba i en motsatt [kvinne] kultur. Det er bare for slitsomt. Det jeg liker så godt her, er jo at vi kan være litt direkte med hverandre og slenge en grov vits uten at noen tar det personlig. Jeg synes det er så løst og fritt og fint her.

Etter intervjuet sa hun:

Vet du hva – jeg ble så utrolig glad da du spurte om det var noe positivt med machokultur. Det var så uventa og overraskende for machokultur blir alltid snakka om som noe negativt og dårlig.

At machokultur alltid ble snakket om som noe negativt og dårlig var en følelse hun delte med flere aktører i feltet, både kvinner og menn. Dette er nærmere beskrevet i Rones (2015). I grove trekk kan det sies at både kvinner og menn i Forsvaret opplevde at media, politikere og forskere anså Forsvaret for å være preget av en ukultur, dvs. machokultur som måtte fikses ved hjelp av kvinner som da angivelig skulle komme med en bedre kultur enn menn. Dette kom til uttrykk ved at befall på FOS

2011 var svært skeptiske til at flere forskere var til stede på oppdrag fra Forsvarsdepartementet (gjennom Forskning på årskull) for å studere Forsvarets kultur og eventuelle barrierer for rekruttering av kvinner (se Kristiansen, 2011 og Rones & Hellum, 2013 for rapporter fra Forskning på årskulls studier på FOS 2011).

Da jeg senere gjennomførte feltarbeid på befalsskolen som doktorgradsstudent møtte jeg flere av det samme befalet vi hadde møtt på FOS 2011 igjen, men de var nå langt mer positive til min forskning og var i tillegg ivrige etter å dele sine synspunkter. I og med at jeg fant dette litt underlig spurte jeg hva som var årsaken til dette skiftet fra skepsis og mistenksomhet til ivrig meddelsomhet. Det viste seg at de på FOS hadde ansett forskerne for å være utsendt fra politisk-/departementsnivå for å lete med lys og lykter etter forhold som kunne bekrefte eksistensen av en eksisterende ukultur. Når de så hadde forstått at jeg «bare» var en stipendiat for Norges idrettshøgskole og i tillegg vervet i Heimevernets innstasstyrke, hvilket måtte bety at jeg trivdes med militær kultur, anså de at jeg kunne fortelle deres versjon av historien. Dermed ville de gjerne dele sine synspunkter. I en samtale om denne situasjonen kom det også frem hva noen av aktørene i feltet trodde var årsaken til at det skulle rekrutteres flere kvinner til Forsvaret:

MB: Men da trodde vi du var sendt hit av ledelsen for å lete etter ukultur på vegne av politikerne som skal ha oss til å rekruttere kvinner som medisinsk behandling av den syke kulturen vår?

I: Medisinsk behandling?

MB: Ja, det var jo det han sa, han lederen for det geniale mannspanelet. Vi trenger kvinner for å fikse den syke machokulturen vi har. Han sa det da vi hadde den korrupsjonsskandalen.

I: Korrupsjonsskandale?

MB: Ja, i 2007.

I: Sa han at dere trengte kvinner som medisinsk behandling?

MB: Ja, du kan google det hvis du ikke tror meg

Jeg googlet og fant “leder i mannspanelet, Arild Stokkan-Grande” bli sitert på at «kvinnelig verneplikt vil være en god medisin» mot en «lukket machokultur» hvor «menn trenger hjelp fra kvinner for å løse problemene vi ser i Forsvaret». Her er et skjermutklipp fra saken:

- Machokultur i Forsvaret

Leder i mannspanelet, Arild Stokkan-Grande, mener korrupsjonsskandalen i Forsvaret skyldes en lukket machokultur. Kvinnelig verneplikt vil være en god medisin, mener han.

NTB

Publisert: 16.12.2007 kl. 07:51
Endret: 16.12.2007 kl. 20:40

- Menn trenger hjelp fra kvinner for å løse problemene vi ser i Forsvaret, sier Arild Stokkan-Grande (Ap) til Dagsavisen.

Han viser til korrupsjonsskandalen som nå ryster Forsvaret.

- Mye av det vi ser nå handler om at Forsvaret er en altfor lukket, mannsdominert organisasjon som har gitt grobunn for ukultur og machomiljøer, sier Stokkan-Grande som til daglig er stortingsrepresentant for Nord-Trøndelag.



Befalingsmannen som refererte til denne saken argumenterte også for at St.meld. nr. 36, (2006–2007) kunne leses på denne måten fordi det står at det er: «naturlig å forvente at viktige elementer i kulturen i Forsvaret som normer, verdier, holdninger og atferd bærer preg av at organisasjonen domineres av menn» (s. 9), og at: «Økt integrering av kvinner vil være et viktig ledd i arbeidet med å endre Forsvaret» (s. 9). Videre initieres det til forskning med begrunnelse i at «Større kunnskap om kulturen i Forsvaret vil være et nødvendig grunnlag for å vurdere behovet for målrettede tiltak for å endre en eventuell *uønsket kultur*» (s. 21).

Flere aktører, kvinner og menn, følte altså at kulturen de var en del av ble sett på som en dårlig og uønsket machokultur, og spesielt kvinnene i materialet var opptatt av å få frem at kvinnekulturer slett ikke var noe bedre enn mannskulturer. De var også av den oppfatning at mannskulturer var lette og enkle å forholde seg til, mens de generelt uttrykte svært negative holdninger til kvinnekulturer som de mente var preget av baksnakking, intriger, konflikter, drama og sjalusi. Her er et eksempel fra et kvinnelig befall:

Når det er mange jenter på et lag, så blir det så mye intriger og drama med en gang [...] Det er mye lettere med gutter [...] Mange damer sammen er ikke en bra ting (Kvinnelig befall, HBS).

Videre ser det generelt ut til at kvinnene i dette materialet er langt mer negative til flere kvinner i Forsvaret enn det mennene var, med unntak av de mannlige elevene i sanitetsbataljonen som vi kommer tilbake til. Flere kvinnelige befall og elever hadde også som nevnt i kapittel 3.2 valgt Forsvaret og en tjeneste med få kvinner fordi de ønsket å være «én av gutta». Som dette befalet sier:

Jeg var den eneste jenta i årevis, og det passa meg fin-fint. [...] Jeg hadde ikke noe ønske om at det skulle komme inn flere. Jeg ville være en av gutta (Kvinnelig befal).

En av de kvinnelige elevene som var i en bataljon med få kvinner, fortalte også at hun aldri kunne tenkt seg å tjenestegjøre i saniteten på grunn av det høye antallet kvinner i denne tjenesten. På spørsmål om hvorfor hun hadde søkt seg til tjeneste i akkurat denne bataljonen svarte hun:

KE: x-bataljonen var mitt førstevalg. Det er stor forskjell på denne tjenesten og for eksempel sanitet, og sanitet det ville jeg i alle fall ikke ha gjort!

I: Hvorfor ikke?

KE: Fremfor alt, fordi det er så mange jenter der. Det er det verste av alt! [...]

I: Hvorfor er det verste av alt at det er så mange jenter der?

KE: Sånn som nå når jeg er vant til å bare være med gutter, så er det så *sinnsykt* slitsomt å være med jenter. Det blir så mye drama med en gang. Det er mye lettere med menn.

I: Opplever du at det blir drama med en gang du er med jenter?

KE: Ja.

I: Hvorfor det?

KE: Jeg tror at det for det meste har med meg selv å gjøre. Jeg liker veldig godt å få oppmerksomhet, og blir veldig fort sjalu. Jeg synes det er fint å ha alle guttene for meg selv.

Hennes siste kommentar avslører noen personlige interesser med seksuelle undertoner knyttet til kjønns sammensetningen i Forsvaret. Dette finnes også i mennenes begrunnelser hvor det var flere menn som sa at de ønsket flere kvinner i Forsvaret fordi de bidro til å «*spice*» opp miljøet:

I: Det har vært et stort fokus på rekruttering av kvinner i det siste. Hva synes du om det?

MB: Fantastisk. Jeg synes det er for få. Spesielt i panserbataljonen [...] Det skaper en god atmosfære. [...] Det er veldig viktig! Det *spicer* opp miljøet og jeg mener at det nesten er et krav at det bør være en jente i hver tropp og avdeling.

Men spesielt en del av det eldste befalet mente det var upassende å ønske seg flere kvinner for å skape en «koselig» arbeidsplass:

Det er bra med jenter i militære. Og mange sier litt sånn dumt at de vil ha det for miljøet sin skyld [...], men jeg synes ikke vi skal ha jenter for å skape et koselig miljø på arbeidsplassen [...], men vi må ha jenter av den enkle grunn at ellers blir det ren skjær gruppetenking (Mannlig befal, HBS).

Befal i denne eldste gruppen hadde et spesielt ansvar for oppfølging av sersjanter og annet yngre befal. De hadde erfaringer med at seksuelle forhold mellom kvinner og menn resulterte i sjalusi og splittelse i lag og tropper. Men i den forbindelse var det noen som var opptatt av at vi ikke måtte gi kvinnene skylda for dette alene i og med at det trengtes en av hvert kjønn for å skape «problemet», og fordi hovedproblemet i denne forbindelse var knytta til mannlig befal som engasjerte seg i romantiske forhold med underordnede kvinner. Dette hadde de opplevd at førte til mistanke om forskjells-

behandling og privilegier for de kvinnelige soldatene, noe som ikke ble sett mildt på i en kultur hvor *lik behandling er sett som et ideal*. Her er et eksempel fra et mannlig befal som jobba på befalsskolen med oppfølging av sersjanter i plikttjeneste:

MB: Hvis det er en jente i troppen, så er det ofte en av gutta som blir forelska, og veldig ofte er det faktisk befalet som forelsker seg. Og da begynner kanskje befalet å favorisere jentene i troppen, og det blir misnøye blant gutta og sjalusi. Og så må vi bruke utrolig mye tid og krefter på ikke tjenesterelaterte ting. Men det er vel sånn mennesker er, og jeg tror ikke det er noe annerledes i næringslivet [...] Så jeg har funnet ut at kvinner på soldatnivå skaper problemer for mannlige befal. For mannlige befal går etter kvinnelige soldater. Men kvinnelig befal går ikke etter mannlige soldater. De er for smarte til å drive med sånt tull. Men gutta er ikke det. Og jeg har vært jævla irritert over de tingene her. [...] en ting er det etiske og moralske, at sånt gjør du ikke som leder. [...] og så er det at den som må bite i det sure eple er jenta.

I: Hvorfor er det hun som må bite i det sure eplet?

MB: *Gold digger*, er det ordet? At du går etter folk med makt. Og gutta ser det. Og i den gruppesettingen på kasernene – “vil hun få fordeler?» I den settingen så er det ikke akseptabel adferd å ha seg med befalet. [...] Jeg har brukt mye tid på disse tingene her, og det har irritert meg hele tida.

I tillegg ble det argumentert for at forhold mellom kvinner og menn på soldat-/elevnivå, altså soldat og soldat eller elev og elev, skapte utfordringer fordi soldater/elever som bodde sammen på kaserne ikke klarte å skille mellom tjeneste og fritid:

Det største problemet er at det oppstår romantiske forhold og sjalusi og drama og sånt. Vi kan ikke akseptere det, og hvert år gjør vi det klart hvilken tilnærming de skal ha til de sakene der. Men det skjer. De er nitten og tjue år gamle gutter og jenter som bor sammen i et år. Det kommer ikke til å forsvinne. [...] Og de må gjerne utvikle forhold på fritida, men de klarer ikke å skille det fra tjenesten. Og da blir det sjalusi, og rykter og jenter som bli lei seg. Det skaper ekstra arbeid, rett og slett. Det tar fokuset vekk fra det vi skal drive med. [...] det skaper splittelse i troppen [...] og det ender opp med at folk sitter og griner på mitt kontor, og jeg må bruke krefter og energi på å løse konfliktene. For jeg trenger en tropp som kan jobbe sammen (Mannlig befal, PBN).

For befalet var altså utfordringen med to kjønn i Forvaret knyttet til at: 1) mannlige befal innledet forhold til underordnende kvinner, og 2) soldater/elever som bodde sammen på kaserne ikke klarte å skille mellom tjeneste og fritid. Det som hendte mellom soldatene på fritiden, påvirket forholdet mellom dem i tjenesten og skapte sosiale konflikter som befalet ble involvert i og måtte forsøke å løse. I tillegg fortalte befal i panserbataljonen at likhetsidealet i kulturen skapte noen utfordringer for «gutta» fordi noen mente at alle burde kunne bo på rom sammen, uavhengig av kjønn:

Det som vi ser litt utfordringer med [knyttet til kvinner i Forsvaret], er blant de menige først og fremst. Det er veldig enkle og banale ting, men det er ting som på en måte får en påvirkning i hverdagen til soldatene, med tanke på at de bor på samme kaserne. Og så er det noen som

mener at alle burde kunne bo på samme rom. Det skal jo ikke være noen forskjell. Hvis det først skal være likt, så skal det være likt for alle. Vi skal ikke ha eget jentetoalett eller egne jenterom. Det er sånne småting. Det skaper ikke noen store problemer, men det skaper litt friksjon for gutta. De blir litt irritert av og til (Mannlig befal, PBn).

Det var svært få kvinner blant befalelevne i panserbataljonen (≤ 2). Disse kvinnene var fysisk sterke og godt likt, og elevene der bodde på rene gutte- og jenterom. Vi skal nå se på holdninger til kvinner blant mannlige elever i sanitetsbataljonene hvor kvinnene var i et lite flertall, og hvor elevene bodde sammen på kjønnsblandede rom.

4.4 Å bo på kjønnsblandede rom i «Jentebataljonen»

I sanitetsbataljonen var som nevnt kvinnene i et lite flertall. Flere befal og elever i bataljonen sa at dette gjorde noe med miljøet. Det ble referert til som spesielt og uvanlig av både befal og elever, kvinner som menn:

I: Hva synes du om antall jenter i sanitetsbataljonen?

KE: Veldig mye! Det er rart, rett og slett.[...] Veldig spesielt. Du merker det òg på stemningen i hele klassen. Det er veldig mye intriger og rare ting som skjer. Veldig spesielt.

I tillegg uttrykte de mannlige elevene negative holdninger til antallet kvinner i bataljonen da jeg intervjuet dem på høsten. Da jeg kom tilbake til bataljonen på våren fortalte både deres befal og de kvinnelige elevene at disse mennene hadde utsatte en del av de kvinnelige elevene for trakassering og mobbing. Her er først et utdrag fra en mannlig elev intervjuet på høsten:

I: Hva synes du om at det er så mange jenter i saniteten?

ME: Åh! Hva skal jeg si? [...] Jeg synes det er for mange jenter i Saniteten, men vi er allikevel like mange som vi er gutter. Det er jo mye personlig her. Litt av min oppfatning da jeg skulle inn i Forsvaret så var det litt sånn jeg hadde hørt fra kompisar som har vært i Forsvaret. Da har det vært gutterom, og det har vært god stemning og pils og kos, og noen som kanskje fiser litt på rommet og føler seg som hjemme. Det blir veldig mye mer barrierer når det er gutter og jenter, i hvert fall på rom. Så hvis det hadde vært rene gutterom og jenterom så kanskje jeg hadde hatt en annen oppfatning av det. Så nei, jeg synes ikke det er så kult hele tiden, men så er det veldig bra i andre situasjoner.

I: Jeg hadde tenkt å spørre om hva du synes om å bo på rom med jenter?

ME: Til tider er det helt knall, og andre tider så suger det.

I: På hvilken måte synes du det suger?

ME: Da bør jeg egentlig komme med et veldig håndfast eksempel, føler jeg, for *din* del. Det er det å kunne traske litt rundt i boxeren og kanskje stå litt foran speilet med våpen og føle at du er litt tøff.

En annen mannlig elev svarte at det å tilpasse seg til å bo på rom med jenter hadde vært det vanskeligste, da jeg spurte ham om hva som hadde vært den største utfordringen så langt i befalsutdanningen:

I: Hva har vært det mest utfordrende i befalsutdanninga så langt?

ME: Det vanskeligste? Jeg vil faktisk si at det har vært å kanskje tilpasse seg til at vi nå bor på rom med jenter. Det kan bli litt slitsomt til tider. Jeg visste jo litt i starten hva befalsskolen var, men jeg hadde ingen peiling på at vi skulle bo på rom med jenter. Det kan bli litt tungt til tider.

Det var flere av mennene som la vekt på at det ikke var noe problem å ha jenter i troppen eller være sammen med dem i tjenesten, og forklarte at det var det å måtte bo på rom sammen med dem som var utfordringen:

ME: Så vet jeg at det er flere som har lyst til å bo på rom med bare gutter, bare for å. Altså, vi har ingen problemer med å være i tropp med jenter, det er bare kjempebra. Men å bo på rom med dem dagen lang – ja, da er det mange faktorer som spiller inn.

I: Er det noe dere er enige om flere gutter?

ME: Ja, vi bruker jo å ta oss et par turer bortover til stripa [Setermoen], sånn på fredag har vi brukt å gjøre det. Der er blitt en tradisjon hvor bare vi gutta har vært der borte og spist pizza, og så prater vi og flirer og har det gøy uten kanskje å måtte være redd for hva vi sier eller bare for å slippe litt unna. Bare være oss og kose oss. [...] Og slik som vi har pratet internt, vet jeg at det er mange av oss som kunne ha tenkt oss å flytte sammen og bodd på rene gutterom og latt de gutta som vil bo med jenter, bo med jenter. Men at vi hadde en mulighet til selv å velge. Vi er en sju gutter som jeg vet har lyst til å bo på et rent gutterom, og jeg tror vi kunne ha fått det ganske bra. Vi er alle enige om at det å ha jenter i troppen ikke er noe problem, absolutt ikke. Men vi kunne trengt å bo litt mer bare oss innimellom.

Årsaker til at disse mennene fant det utfordrende eller «slitsomt», å bo på rom med kvinner var:

1) De hadde ikke forventet det, som det ble sagt i sitatet ovenfor:

Da jeg skulle inn i Forsvaret så var det litt sånn jeg hadde hørt fra kompiser som har vært i Forsvaret. Da har det vært gutterom, og det har vært god stemning og pils og kos, og noen som kanskje fiser litt på rommet og føler seg som hjemme (Mannlig elev, SanBn).

2) Det skapte flere barrierer for hva de følte de kunne gjøre og si, og de måtte være mer sensitive for å unngå at det gjorde resulterte i gråt, konflikt og «fortolkninger»:

Det at gutter og jenter har humørsvingninger, kanskje helst på forskjellig tidspunkt, er noe vi bør se opp for. Det virker som om jentene er litt mer følsomme så det skal ikke så mye til før en liten spøk kan gå over til gråt. Ikke at det har skjedd, men du er litt reddere og går og føler på den grensen for å unngå noe tull. Jeg er ikke så glad i konflikter og sånt skitt som det der. Så da blir det heller til at jeg blir litt forsiktig på den biten, kanskje (Mannlig elev, SanBn),

- 3) De var redde for at vennskapelig adferd (klem, klapp på skulderen) skulle bli oppfattet som en romantisk tilnærmelse:

Men det er jo jævla mange kule jenter. Det er noen guttejenter i troppen og så er det noen veldig jente-jenter i troppen. Vi går jævla godt overens med guttejentene, da. Jeg er fra et miljø med en god del guttejenter og har en god del jenter som gode kompiser som jeg fleiper med som om de skulle vært en lillebror. Her må jeg liksom ta hensyn på en litt annen måte, selv om det ikke burde være sånn. Når vi bor så tett og blir så sammensveiset, så skal det være mulig å gi en klem og kanskje gi en klapp på skulderen uten at du skal være redd det oppfattes som noe enten positivt eller negativt (Mannlig elev, SanBn).

- 4) De syntes det var irriterende at kvinnen stod opp 30–45 minutter før dem for å ordne og fikse seg selv, og dermed vekket mennene som ville sove lenger:

Når du står opp er det mange som irriterer seg over småting. Mye prat, de [jentene] står opp en halvtime/tre kvarter før oss og begynner å fikse seg, skru på lyset og vekke oss når vi vil sove. Det bare bygger seg opp mer og mer (Mannlig elev, SanBn).

Du merker jo at det er forskjell på kjønn. De fleste gutter – jeg trodde i starten det bare var meg – men de fleste gutter når de våkner om morran skal ha den tiden for seg selv og egentlig ikke si noen ting. Bare kope rundt. Mens jentene er sånn at de skal sprette opp og begynne å snakke, og da er det veldig lite som skal til før du blir litt irritert (Mannlig elev, SanBn).

- 6) De opplevde at kvinnene ikke ga rom for å slappe av og bare ligge på senga på ettermiddagen/kveldene:

Og når vi kanskje har lyst til bare å legge oss ned i senga og slappe litt av, så samler de seg gjerne og sitter og lager bråk (Mannlig elev, SanBn).

- 7) De syntes kvinnene drev med mye visking, tisking og kjærsteprat, og i tillegg ble for nære hverandre:

Jeg vet at mange av oss gutta kan bli litt lei av den der hviskinga og tiskinga, og så kan det fort bli noe – for hvis man sier noe kan de kanskje ta det litt for tungt (Mannlig elev, SanBn).

Det er mange som kanskje blir litt lei av all kjærstepraten til enkelte av jentene (Mannlig elev, SanBn).

Men det er vel kanskje det at mange jenter blir kanskje *for* nære med hverandre og at det fort kan bli litt sånn folkehøgskoletendenser, hvor man sitter og fletter håret til hverandre og koser med hverandre. Det synes jeg ikke passer i Forsvaret (Mannlig elev, SanBn).

- 8) Det utfordret intimsoneer, blant annet fordi de bodde på nye kaserner med eget toalett tilknyttet hvert rom som da opplevdes å ligge «vegg i vegg» med der jentene satt:

Det tar jo på å ikke kunne gå på do alene uten at det er noen rett ved siden av (Mannlig elev, SanBn).

Når det gjelder mulighetene til å slappe av på rommet, ha det litt rolig og bare ligge på senga, var dette noe konflikten mellom de såkalt ekstroverte og introverte jentene også handlet om. En av de introverte jentene sa, som vist i kapittel 3.2.1, at hun syntes miljøet var slitsomt fordi noen av jentene var «så jævlig på hele tida» og ønsket å «ha et party», mens den introverte gjengen gjerne ville «ha det litt rolig på rommet». Det er dermed grunn til å anta at denne utfordringen ikke egentlig handlet om kjønn, men ulike personligheter som kunne bli oppfattet å være relatert til kjønn fordi det var «så mange ekstremt ekstroverte jenter», som befalet sa. En andre års elev (pliktsersjant) sa at han hadde vurdert å slutte på befalsskolen fordi han syntes det var slitsomt å bo så tett på så mange mennesker. I motsetning til de mannlige elevene i årskullet med høy kvinneandel som relaterte utfordringene til «slit-somme jenter», relaterte han dette til sitt eget behov for å være alene:

Det å bo på rom med fem folk, komme overens med å ha så mange nær seg. Jeg har en halv-bror, men han er elleve år eldre enn meg. Jeg var seks år da han sluttet å være hjemme hos oss i helgene og sånn, så jeg har egentlig alltid vært alenebarn og jeg har alltid trivdes med bare å kunne sette meg på rommet for meg selv når jeg føler for det. Men det ble jo litt vanskelig her da, når du bor på så små rom og du alltid har folk rundt deg. Så det var fryktelig irriterende til å begynne med (Mannlig sersjant, SanBn)

Samtidig skulle også denne mannlige pliktsersjanten ønske at de fikk bo på rene gutterom:

I: Hva synes du om å bo på rom med jenter?

MS: Det – eh – det går greit. Jeg skulle ønske at vi hadde rene gutterom, for det er mye sånn småting med jenter, mye snakking og de uroer seg over småting som mange gutter ikke gidder å stresse over. Men det er på en måte litt interessant også, for da får man nye meninger, nye tanker inn i bildet. Jeg har alltid egentlig tenkt sånn at jenter har så vanskelig for å komme overens med hverandre. Det skal så veldig lite til før de blir uvenner, og da gjerne i flere dager. Og det går ikke bare ut over dem, men det går ut over alle andre som er rundt dem òg fordi de sprer bare en dårlig stemning. Gutter har mye lettere for å kalle en spade for en spade og bare komme over det de har vært uenige om. Ta det der og da i stedet for å drive og dra det ut i evigheten. [...]

I: Hva tenker dere om at det er et flertall av jenter her, da?

MS: Flere av gutta skulle ønske at det hadde vært flere gutter, samtidig som jentene sikker skulle ønske at det var flere jenter. Men det er vel heller det at gutter går bedre sammen fordi de er på samme nivå. Mens jenter er på sitt nivå. Men her skulle jeg virkelig ønske at vi var flere gutter, og spesielt at vi hadde rene gutterom.

Det at kvinnene var opptatt av «småting» som mennene ikke brydde seg om ble nevnt av flere av mennene på første året. En av dem opplevde at kvinner og menn var vant til å gjøre helt forskjellige ting og levde helt forskjellige liv:

I: Hva synes du om det miljøet på befasskolen?

ME: Jeg synes det har vært [tenkepause] – jeg synes det har vært et veldig bra miljø. Nå er jeg i en tropp med mye jenter, så det blir ganske annerledes. Da blir det mye mer snakk om følelser og folk er mye mer åpne om sånne ting. Det er veldig fint å være her, men du kjenner at det er et stort spenn noen ganger mellom gutter og jenter. De har vokst fra hverandre, og det er kommet litt intriger på sånne kjønnsbaserte problemer og sånn [...]

I: Hvordan har det vært intriger på kjønn?

ME: Det kan gå fra de minste ting, fra at gutta for eksempel kan bruke én shampo, mens jentene trenger åtte hver, til at ... Jeg tror det går mer på hva en jente er vant til, hva hun har lyst til. Hennes hverdag og en gutts hverdag er veldig forskjellig. For eksempel det å kjøpe shampo, det å kjøpe klær, det å være på PC, det å gjøre helt vanlige, dagligdagse ting.

Da jeg kom tilbake til sanitetsbataljonen på slutten av skoleåret, kunne befalet fortelle at mennene i befalsskoletroppen hadde mobbet og trakkasert kvinnene, og forsøkt å «psyke» dem ut ved å demonstrasjon av fysisk overlegenhet. Det kan argumenteres for at intervjuene som ble utført på høsten bærer meg seg signaler om at noe kunne komme til å skje. En elev advarte for eksempel om at det kunne komme til «å eksplodere»:

Når du er i samme rom som en jente så kan du ikke være like løssloppen som når du er blant gutta. Og når du hele tiden må være litt buffer, at du må holde deg litt vekk fra den – hva skal jeg si? – du kan ikke slippe deg helt løs. Når du først er blant gutta og kan slippe deg helt løs, det er jo dritmorsomt. Og den trangen til å kunne slippe deg helt løs tror jeg vokser og vokser hos de fleste. Til slutt så kan du eksplodere. Det er sånne småting som går og ergrer deg litt som jeg tror folk blir lei av (Mannlig elev, SanBn).

På slutten av skoleåret kunne befalet fortelle at mennene hadde hatt et opprør hvor de ønsket å flytte inn på rene gutterom. Dette ble forklart ved at mennene hadde følt at de var i en truet posisjon pga. at jentene var i flertall:

Gruppen har vel vært preget av at det har vært et stort antall jenter i forhold til gutter, i forhold til tidligere og andre kull som som regel har flere gutter. Det har faktisk vært litt spesielt med denne gruppen. En periode var jentene i overtall, og det påvirket guttene veldig. Det ble en litt annen gruppedynamikk på grunn av det. Gutta har nesten vært sånn at de har følt seg i en litt truet posisjon. I en periode var det litt sånn opprør der. Det var rett før jul. Gutta ville bare bo med gutta og guttene ville gjøre sånne gutteting med gutta og ville ikke være sammen med jentene og sånn. Det var en periode med litt sånn opprør på grunn av det. [...] Jentene kom til oss og var misfornøyd med situasjonen og følte seg ikke likeverdige med gutta, for gutta gikk og tråkka på dem og stakk dem i sida når de ikke var fysisk sterke nok og ikke flinke nok i stridsteknikk og sånt (Befal, SanBn).

Selv om befalet i sanitetsbataljonen sa f.eks. «Når vi har så mange jenter så påvirker det kulturen i stor grad. Jeg har aldri opplevd noe lignende før», så fortalte begge de to kvinnelige pliktsersjantene jeg intervjuet om et tilsvarende forhold mellom kvinnene og mennene i troppen de hadde vært del av.

De to kvinnelige pliktsersjantene skilte seg imidlertid fra førsteårselevne ved at de ikke hadde hatt noen konflikter mellom kvinnene. De var færre og hadde heller ikke delt seg i to gjenger:

KS: [Det sosiale miljøet] var veldig bra i starten. [...] Mot slutten [av året] ble det litt dårlig stemning mellom guttene og jentene, men vi fikk ordnet opp.

I: Hvorfor ble det dårlig stemning?

KS: Nei, hva jeg skal jeg si? Det bare skjedde, egentlig. Litt sånn at man ble litt lei hverandre, kanskje. Vi bodde tett oppå hverandre. Det er jo et helt år. Da ble det litt krangling og diskusjoner, men vi fikk jo ordnet opp i det òg.

I: Men hadde det noe å gjøre med at det var gutter og jenter?

KS: Ja.

I: Hvordan da?

KS: Det var litt guttas holdninger overfor oss, og det at de så på seg selv som bedre enn oss, og vi taklet ikke helt det at de hadde de holdningene. Og gutter spøker veldig mye seg imellom, og vi skjønte ikke helt den spøken på samme måte. Så ble det litt misforståelser om hva de egentlig mente om oss, som kanskje kom frem i lyset. Da tok vi det opp og så ble det bedre etter hvert.

I: Hva mente de om dere?

KS: Helt konkret så mente de at jenter burde høre til på kjøkkenet, og at de beste lederne i verden var menn, og at kvinner aldri kunne bli gode ledere. Alt det. Og så ble det veldig mye spøking, litt sånn kvinnetrakassering. Litt sånn spøking med tanke på det, som egentlig ble dratt langt. Det mente nok egentlig bare at de skulle spøke med oss, men vi prøvde å si fra at vi ikke likte det.

I: Da dere tok det opp, ble det tatt på alvor da?

KS: Ja. Det ble det. Vi sa fra til befalet vårt, og det ble tatt tak i med en gang. Det ble sagt at dette aksepterer vi ikke, og det ble slått ned på.

Det sammen ble bekreftet av den andre pliktsersjanten, som også mente at det kanskje ikke var «noe sjakktrekk» «å samle alle jentene i én bataljon» når de allerede ble sett på som «pinglebataljonen, der alle jentene er». Hun mente at dette kunne gjøre situasjonen verre, og de hadde allerede opplevd diskriminering som fikk dem til å føle seg dårlige og som en byrde for laget:

I: I de siste årene har det vært stort fokus på kvinner i Forsvaret. Hva synes du om det?

KE: Både bra og ikke. Vi var jo seks jenter, og det var jo for så vidt greit. Men sånn som nå er det veldig mange jenter som har kommet inn, og det er jo fint, det. Men det å samle dem i én bataljon, i Sanitetsbataljonen, er kanskje ikke et sjakktrekk da, når vi fra før av blir liksom sett på som pinglebataljonen, der alle jentene er, og sånne ting. Det kan gjøre saken verre. Vi jentene i troppen i fjor snakket mye om at det er mye diskriminering som er ute og går, som vi opplevde veldig.

I: Hvordan opplevde dere det?

KS: Det er mye det der med at vi er så svake. Vi fikk høre mange stygge kommentarer om at gutter er bedre ledere enn jenter. Å få sånne hele tiden gjorde at vi følte oss som en byrde for laget etter hvert. Vi følte at nå sinker vi og nå sinker vi og unnskyld, unnskyld, unnskyld! Det

påvirket oss ganske mye – det merket vi på slutten – at vi trakk oss nesten litt tilbake noen ganger, for vi følte oss mye svakere enn dem.

Hun forteller at en av grunnene til at hun ikke tror det er lurt å samle alle jentene i én bataljon, er at de hadde opplevd å bli behandlet mye bedre av mennene i artilleribataljonen og panserbataljonen hvor det hadde vært få kvinner, da de var på lag med dem under den avsluttende mestringsøvelsen:

KS: Da vi var på mestringsøvelsen var vi på blandet lag med artilleri og panser. Da opplevde vi ikke det samme. De har hatt én jente i hver bataljon, så vi følte at vi ble tatt imot på en helt annen måte enn av vårt kull.

I: Tror du det er bedre å være færre jenter, med andre ord?

KS: Ja, faktisk.

De kvinnelige elevene jeg intervjuet på fellesutdanningen på Rena og i panserbataljonen (tre bataljoner med ≤ 2 kvinner i befalsskoletroppen), rapporterte ikke om at de hadde opplevd noen mobbing eller trakassering fra sine mannlige kollegaer. Men kvinnelige befal fortalte at de hadde opplevd trakassering og diskriminering i tjeneste hvor det hadde vært få kvinner, eller hvor de var den eneste kvinnen. Noen befal fortalte også at de aldri hadde opplevd diskriminering. Men også blant befalet utpeker sanitetstjeneste seg som et sted hvor kvinnene har hatt negative opplevelser. Et kvinnelig befal intervjuet på FOS forteller:

Og det har jeg nesten glemt. Etter to eller tre år etter at jeg hadde vært sersjant, var jeg i FSAN [Forsvarets sanitet, Sessvollmoen]. Det var pytonmiljø! Det var helt forferdelig. Da ble jeg så overkjørt, det var herskerteknikker fra min troppssjef og min kompanisjef. Og de to rotta seg sammen mot meg og en annen jente. Vi hadde det så fælt! Det var herskerteknikker – usynliggjøring, det å ikke bli hørt, tilbakeholdelse av informasjon, man blir fryst ut – og hele den pakka der. Sånn var det der. Det var helt forferdelig. Det endte opp med at både hun og jeg ble sykmeldt; vi gikk på en skikkelig smell. For vi prøvde hele tiden å kjempe for å bli sett, bli hørt. Vi jobbet *så* mye. Og så til slutt gikk vi på veggen. Begge to. På en vinterøvelse. Og da jeg skulle få tjenesteuttalelsen min fra ham. Jeg hadde bare fått over norm i tjenesteuttalelser før det, men da fikk jeg under norm. Så begynner jeg å grine, så smeller jeg i bordet, jeg var så sint. ”Dette godtar jeg ikke!” Jeg var så sint. Så sier de: ”Men det er fordi du ble sykmeldt. Hvis du blir sykmeldt og blir utbrent, da tar du ikke ansvar for deg selv, du klarer ikke å ta vare på verken deg eller laget ditt, og du har ikke – ” De gikk gjennom lista. Alt på grunn av at man hadde blitt sykmeldt. Det føltes så – jeg klaget, og de tok den opp til norm, men noen punkter litt under norm. Det var det mest urettferdige jeg hadde vært med på. Grunnen til at jeg hadde glemt det er at jeg har fortrent det litt. Jeg måtte jobbe ganske lenge etterpå. Det der er ikke meg, det representerer ikke – det året måtte jeg bare glemme. [...] Så det var et vanskelig år. Jeg ble reddet av noen venner i høyere staber, for å si det sånn. De reddet meg ut derfra og satt meg i [den jobben jeg har] her, hvor jeg fikk blomstre og være meg selv igjen og slippe de der apegjøkene.

I: Hvorfor tror du det var sånn i Forsvarets sanitet?

KB: Det er et møkkasted. Ja, det er det virkelig [...]

I: Har du inntrykk av at det er flere jenter som har fått dårlig behandling i Forsvarets sanitet?

KB: Ganske mange, faktisk. Det året jeg og venninnen min ble sykmeldt, og så var det to andre som ble det også. Alle vi fire ble sykmeldt bare på fire måneder, altså samtidig. I FSAN.

Spesielt. Jeg kjenner han som var sjefen for FSAN, og han mente at de hadde hatt alt for dårlige ledere.

Pliktersjanten som sa at det kanskje ikke var noe “sjakktrekk” å samle alle jentene i en bataljon, i saniteten, pekte på en mulig grunn til at denne studien finner at menn i sanitetsbataljonen uttrykte langt mer negative holdninger til kvinner enn menn i de bataljonene som hadde få kvinner, nemlig klassifiseringen av sanitetsbataljonen som en jentebataljon. En av elevene sa at de ble kalt for jentetroppen, og at det ble tullet med at de bodde på kjønnsblanda rom:

Vi blir jo kalt jentetroppen, av artillerifolkene. Og ellers er det bare sånn tulling frem og tilbake om at vi bor på rom med jenter og litt sånne ting. Det er et par stykker som kaller oss for jentetroppen siden vi har et flertall av jenter. Men det er bare litt sånn erting mellom troppene (Mannlig elev, SanBn).

Det ble også overhørt på befalsskolens hovedkvarter på Rena at befalet der refererte til sanitetsbataljonen som «Babebataljonen». Et befal i sanitetsbataljonen sa at han hadde blitt spurt om når han skulle «slippe fri hoppene sine» på fest med andre befal på Setermoen. Siden de mannlige elevene uttrykte negative holdninger til kvinnene i bataljonen spurte jeg en gruppe med vernepliktige som deltok på førstehjelpskurs sammen med befalsskoleelevene hvordan de opplevde antallet kvinner i bataljonen. De var mer positive til kvinner, men sa at de opplevde at det ble rettet veldig mye oppmerksomhet mot dette når de var ute på fest, og at de fikk høre ting. De mente de andre var sjalu. Her er en rekonstruksjon av samtalen med de vernepliktige:

Vernepliktig 1: En soldat er en soldat. Jeg tenker ikke på dem som jenter, og vi forholder oss ikke til at noen er gutter og andre er jenter. Det er mye mer at det er alle andre som retter oppmerksomhet mot det.

I: Hvilke andre?

Vernepliktig 1: Når vi er ute på Stripa [Setermoen], på fest. Da får vi høre det. Vi er i jentebataljonen, horebataljonen og sånne ting

Vernepliktig 2: Ja, men jeg tror mest de er sjalu.

Likeledes sa den mannlige plikttersjanten at han opplevde stor interesse for kvinnene i bataljonen fra andre menn:

MS: Vi blir sett på som en sånn jentegjeng, merker jeg.

I: Har dere hørt noe om det?

MS: Njaa – det er vel noen som har nevnt det, men det har vel også noe med at det er så mange fine jenter i Sanitetsbataljonen og mye seksuelt inne i bildet. Men det er også det at vi blir sett på som en sånn jentegjeng, og at alle bare er jenter i Saniteten.

Alle intervjuede befal i sanitetet, og med sanitet som bakgrunn, mente at sanitetstjeneste var en undervurdert tjeneste både i form av fysiske krav og omfang på det faglige pensumet, slik disse to situatene fra et kvinnelig og et mannlig befal viser:

I: Hva vil du si det er som kjennetegner din militære avdeling og bransje – sanitet?

KB: Sanitet er veldig åpen for mangfold blant de ansatte. Du kan være homofil, lesbisk, tjukk, tynn – det har liksom ikke så mye å si. Du skal kunne det *faget* og det er det som er viktig. Selvfølgelig må du være soldat òg, men sanitetsfag er det viktigste. Kanskje en litt sånn nerde-avdeling, for man blir litt fagidiot. Og så er de en litt undervurdert avdeling. Mange vil si at sanitet er en sånn «ah – sykepleier i uniform». Men du er jo ikke det. Hvis noen blir skutt, er de vi som eventuelt redder dem. En undervurdert avdeling, vil jeg si. [...] Undervurdert, sterkt undervurdert.

MB: Folks oppfatning av Saniteten går vel gjerne på at det ikke er så fysisk krevende, at det er litt – satt på spissen for de som ikke har noe særlig tro på det – at det er litt halv-homofilt og masse jenter. Det er litt folkehøyskole. Jeg tror folk tror at der har vi det veldig koselig. Det er ikke så hardt, og det er et hyggelig sted å være.

De trodde imidlertid at sanitetens status var i ferd med å ta seg opp som en konsekvens av at de andre hadde sett både hva tjenesten innebar og viktigheten av den i Afghansitan, mens de tidligere hadde blitt sett på som en litt «puslete avdeling fordi vi har mye jenter»:

Det [avdelingens status] er en ting som jeg mener har blitt mye bedre de siste årene. For nå er det så pass mange befal som har vært ute og sett virkningen av det å være en sanitetstropp. Før vet jeg at det har vært mye sånn at sanitet, de er pingler, liksom sånn. Men vi har gjort oss bemerket og gjort en veldig god jobb gjennom flere kontingenter ute og har vunnet respekt hos manøveravdelingene som de kanskje ikke hadde før. Men sånn er det jo ofte. De ser ikke nytten av støttetroppene før de virkelig trenger dem. Det er jo litt synd, men det er blitt bedre. [...] Vi har jo tidligere blitt sett på som *jenteavdelingen* og kan jo lett oppfattes som en litt puslete avdeling fordi vi har mye jenter [...] Men jeg tror kanskje at oppfatningen er litt i ferd med å endre seg etter Afghanistan, for de har begynt å innse at vi faktisk gjør en ganske viktig jobb. De har sett den jobben vi gjør ute og behovet for det. De har satt mye mer pris på Saniteten enn man kanskje gjorde før. For da var det liksom bare de kule tingene som var artig. Det var krigerne som var de hotte. Så jeg tror kanskje at denne holdningen overfor Saniteten er i ferd med å endre seg litt (Mannlig befal, SanBn).

Det var også elever i de andre bataljonene som trodde at tjenesten i Sanitetsbataljonen var lettere og mindre «seriøs» enn deres egen tjeneste, hvilket denne kvinnen fra en bataljon med ≤ 2 kvinner kan fortelle om:

Det er jo litt snakking [om saniteten] herifra da, blant annet fordi vi har vært seriøse fra første stund og vi har vært ute i all slags vær, mens det er litt – i hvert fall guttene vil si at "ååå, Sanitet har det så lett fordi det er så mange jenter og det blir det tatt hensyn til" og sånn. Men jeg vet ikke om det er det som egentlig skjer. Det tviler jeg egentlig på. For det ville strengt tatt

ikke vært Forsvarets stil å gjøre det på den måten. Men det er litt snakk om det at det er så mange jenter der (Kvinnelig elev, bataljon med få kvinner).

Et befal i panserbataljonen antok at «noen» hadde sett sitt snitt til å øke kvinneandelen i Forsvaret totalt sett, ved å ta inn mange kvinner i saniteten hvor kvinner «naturlig» ville søke:

Jeg vil tro at det har noe med at flere jenter søker seg dit. Det er vel naturlig at flere jenter søker seg dit. Derav også, vil jeg vel tro at det er vel enkelt å se sitt snitt til å få inn noen der, hvis man tenker litt kynisk på det. [...] Hva som kreves i den tjenesten der er jo også noe helt annet enn å være stormlagfører, for eksempel. Så hvis jenter klarer å gjøre en god jobb der, så OK (Mannlig befal, PBn).

Bildet av santietsbataljonen som en «pinglete» og lite fysisk krevende jentetjeneste kan ha bidratt til å skape motstand og negative holdninger til kvinnene i bataljonen blant menn som forventet å finne «god stemning og pils og kos, og noen som kanskje fiser litt på rommet og føler seg som hjemme», med mulighet for «å kunne traske litt rundt i boxeren og kanskje stå litt foran speilet med våpen og føle at du er litt tøff».

4.5 Tolkning og konsekvenser

4.5.1 Romantikk, daglige rutiner og anerkjenneshandlinger i en total institusjon

Det har blitt vist at en stor andel av aktørene, og da spesielt befalet, mente at den største utfordringen med kvinner, eller egentlig to kjønn, i Forsvaret var knyttet til de romantiske/seksuelle forholdene som da oppstår. Det kan hevdes at denne opplevde utfordringen først og fremst har å gjøre med det faktum at den militære utdanningen og yrkesutøvelsen finner sted i det Erving Goffmann (1961) kaller for en total institusjon. Et karakteristisk kjennetegn ved en total institusjon, som kan være et fengsel, et sykehjem eller en militærleir, er at den involverer *hele* personen i alle ulike aspekter av dagliglivet. Det betyr at den totale institusjonen bryter ned de barrierene som vanligvis skiller fra hverandre de tre fasene arbeid, fritid og hjem, hvor det siste inkluderer privatliv, hvile og sex. Et skille mellom disse tre fasene av dagliglivet utgjør ellers en grunnleggende organisering av hverdagslivet i moderne samfunn. De tre fasene foregår da vanligvis på tre ulike steder, hvor vi omgås ulike mennesker (kollegaer – venner – familie) og er under ulik ledelse (sjefen – fritidslederen – familieoverhodet). Noe som videre innebærer ulike adferds krav og forventninger til hva man bør og ikke bør gjøre.

Et karaktertrekk ved den totale institusjonen som følger av at skillet mellom de tre fasene brytes ned, er at upassende adferd i en av dagliglivets sfærer blir holdt mot ens posisjon i andre sfærer av dagliglivet. Dette kom spesielt til uttrykk i sitatene fra befalet som sa: «de må gjerne utvikle forhold på fritida, men de klarer ikke å skille det fra tjenesten. [...] og det ender opp med at folk sitter og griner på mitt kontor». Befalet må altså bruke arbeidstiden på ting som ellers i samfunnet har med personellens

fritids- og hjemmesituasjon å gjøre. For personellet som bor på kaserne, eller de innsatte, som de ofte kalles i litteratur om totale institusjoner, har den totale institusjonen den konsekvens at helgas «tabbe på byen» blir kjent for hele «familien» og ender som tema på sjefens kontor, noe som kommer til uttrykk i dette sitatet fra et kvinnelig befal:

Jeg kjenner ikke så mye på det nå lenger, men da jeg var yngre følte jeg jo alltid på at jeg alltid måtte prestere bedre for å bevise at jeg var like god [som gutta]. Så da måtte jeg helst være hakket bedre. Og dette med rykter og baksnacking, hvis man skulle være så uheldig å gjøre noe teit. Da ble det gjerne hengende ved deg som et dårlig stempel. Mens hvis man var sivil, kunne man gjøre noe dumt privat uten at det ble tatt opp på arbeidsplassen. Det blir et veldig gjennomsiktig miljø, og folk får med seg alt hva man gjør. Men etter som jeg ble eldre har det ikke vært noen *issue* (Kvinnelig befal, SanBn).

Goffman forklarer at et annet kjennetegn ved totale institusjoner er at den krever at alle innbyggerne innordner seg en standardisert adferd i alle de tre fasene av dagliglivet. Derfor kreves ofte lik klesdrakt, lik hviletid, lik standard på hygiene, lik orden og organisering av tingene. Med andre ord krever den totale institusjonen at «de innsatte» har like daglige rutiner. Derfor er også totale institusjoner kjennetegnet av at den første fasen i institusjonen består av en disiplineringsprosess som handler om å tilpasse alle «de innsatte» til det administrative systemets felles orden og rutiner. Her kjenner vi igjen rekruttskolens strenge fokus på skaporden, sengestrek, romvask og presise oppstillinger. De kjønnsblande rommene ser imidlertid ut til å skape en utfordring i denne sammenhengen. For der det å leve og bo tett sammen i en total institusjon stiller krav om relativt like daglige rutiner, så er kvinner og menn mer eller mindre tvunget til å gjennomføre ulike anerkjennelseshandlinger som påvirker deres daglige rutiner.

Bourdieu (1995; 1998) forklarer at mennesker i moderne samfunn har utviklet en helt spesiell sensitivitet og oppmerksomhet knyttet til hvilken status, posisjon og viktighet som skal gis til en person i samfunnet basert på denne personens kroppslige fremtoning. Noe som har resultert i at vi steller, pynter, former og kler kroppene våre med tanke på hvordan vi ønsker at andre skal oppfatte oss. Vi har altså utviklet det Bourdieu kaller for «*the body for others*». For at andre skal identifisere oss som tilhørere av en bestemt gruppe eller klasse så kreves det av *både* kvinner og menn at de steller og trener kroppen sin på en distinkt måte. Men kvinner blir oppmuntret mer enn menn til å forme kroppen sin som et «objekt for andres nytelse». Det vil si at kvinner status og klassifisering som gode kvinner i stor grad er avhengig av hvordan andre vurderer og verdsetter deres kroppslige utseende. Derfor, når kvinnene i sanitetsbataljonen står opp 30 til 45 minutter før mennene for å «fikse og ordne seg», og følgelig vekker og irriterer mennene som ønsker å sove lenger, så kan det forstås som en tvungen investering kvinnene *må* gjøre for å kunne bli anerkjent som respektable og ordentlige kvinner.

I tillegg, når guttene irriterer seg over at jentene bryr seg om «unødvendige småting», slik som ryddighet, system og orden, så kan dette være viktig for kvinnene fordi godt system og orden er forventet av en respektabel kvinne, eller et skikkelig «kone- og morsemne» som kan ta seg av nettopp system og orden (se f.eks. Skeggs, 2004). Dette er reflektert i en tidligere FFI-rapport (Rones & Hellum, 2013) under temaet kameratvurderinger. Her beskriver vi hvordan kameratvurderingene resulterte i at kvinnen på laget, som ellers bare bestod av menn, hadde en tendens til å bli rangert enten på første plass eller siste plass. På den måten ble kvinnen holdt utenfor mennenes interne rangering av hverandre i forhold til kroppslig størrelse og fysisk kapasitet. Men det som avgjorde om kvinnen ble «holdt utenfor» denne rangeringen av mennenes kroppslige egenskaper ved å bli plassert på toppen eller bunnen, var hovedsakelig hvorvidt kvinne hadde system, orden og even til å passe tiden, eller om hun var «en vims». Det ble også bemerket av befal at kvinnene som ble rangert som nummer én i slike rangeringer, var kvinner med system og orden som fungerte som «lagets mor». Med andre ord kan man si at kvinnes status og posisjon avhenger av at de bryr seg om, bruker tid på og har orden på «småtingene» som oppleves å være uviktige for mennene. Man kan altså anta at kvinnene gjennom primærsosialiseringen har erfart at deres anerkjennelse avhenger av at de «fikser og ordner» seg selv og holder orden i sine omgivelser. I følge Skegg (2004) virker slike opplevelser av anerkjennelse og misanerkjennelse direkte inn på våre daglige rutiner. Å fikse seg selv og holde orden i småsakene blir med andre ord tvungne anerkjenneshandlinger som kvinnene må gjøre selv om de irriterer mennene som ikke er underlagt den samme vurderingen. Dermed oppstår det en konflikt mellom den totale institusjonens krav om like rutiner og lik hviletid, og de to kjønnenes tvungne anerkjenneshandlinger som medfører ulike daglige rutiner.

Når det gjelder de kjønnsblandende rommene har Hellum (2014) og Lilleaas & Ellingsen (2014) funnet at praksisen hvor de to kjønnene bor på rom sammen, har bidratt til å redusere barrierer og seksuelle spenninger mellom kvinner og menn. Lilleaas & Ellingsen (2014) konkluderer også med at de kjønnsblandende rommene virket avkjønnende. Begge disse studiene ble utført i kontekster hvor menn var i flertall, og hvor kvinnene gikk inn på menns premisser og tilpasset seg mennene i feltet, og antakelig også deres daglige rutiner. Situasjonen i denne studien var imidlertid karakterisert av at kvinnene var i et lite flertall. I tillegg var en stor andel av kvinnene av en dominerende type som beskrevet i kapittel 3.2.1. Denne studien skiller seg derfor fra de to nevnte studiene ved at det hovedsakelig var mennene som underordnet seg og tilpasset seg kvinnene de bodde på rom med. Kvinnene satte standarden for hviletider, og mennene opplevde å bli vekket om morgenen og aldri få rom til å slappe av på ettermiddagen/kveldene. Vi har sett at mennenes misnøye med bosituasjonen førte til at de «hadde et opprør» hvor de krevde å få flytte inn på rene gutterom. Befalet forklarte denne situasjonen ved at mennene hadde kommet i en truet posisjon siden det var så mange kvinner i tropen. De forklarte videre at mennene hadde reagert på situasjonen med handlinger som kan fortolkes som

forsøk på å rekonstruere deres symbolske dominans, for eksempel ved å demonstrere fysisk overlegenhet og utøve mobbing og trakassering av kvinnene. Et klart inntrykk fra observasjonene som ble gjort i forbindelse med denne studien, er at menn tar i bruk trakasserende og nedsettende kommentarer og retorikk om kvinner i situasjoner hvor de i praksis underkaster seg, adlyder og tilpasser seg kvinnene. Vi skal se nærmere på denne tematikken i neste kapittel.

4.5.2 Mobbing og den maskuline dominans/klassifiseringen

Den maskuline dominans, som Bourideu kaller det, innebærer *ikke* at menn alltid er i maktposisjoner overfor kvinner. Noen ganger er det kvinnen(e) som er i den dominerende posisjon og dette handler ikke bare om hvem de er, men hva situasjonen handler om. Et eksempel på dette, som ofte ble observert i feltet, var kvinner som ba menn om å ta på seg hodeplagg og kneppe igjen uniformen (jf. kapittel 4.2.3). Selv om dette skjer ute i felt, i den militære betydningen av ordet, og mennene opplever det som helt unødvendig å ha lue på, så adlyder de og ordner antrekk i henhold til kvinnens pålegg. Man kan anta at de gjør dette fordi kvinnene i denne situasjonen har autoriteten på sin side. Men når mennene underkaster seg og adlyder kvinnene på denne måten, ser det ut til at de har en tendens til å følge opp med kommentarer som rekonstruerer deres posisjon og det forventede dominansforholdet på et retorisk og symbolsk nivå. I følge Bourdieu har feministisk inspirert forskning ofte oversett hvordan menn er mer eller mindre tvunget til å leve opp til ideen om deres symbolske dominans. Man kan si at den rådende ideen om mannen som dominerende over kvinnen gjør det vanskelig for menn å adlyde og underordne seg kvinnen. Dermed blir påfølgende trakassering og retorisk nedsnakking av de dominerende kvinnenene en form for tvungen anerkjennelsehandling mennene må gjøre for å spille det maskuline spillet. Dette er ikke et forsøk på å unnskyldte mennene som mobbet og trakasserte kvinnene, men et forsøk på å forstå hvorfor menn tyr til slike handlinger, og hva som er konsekvensene av idealene, ideen og forestillingene om dominansrelasjonene mellom kjønn, og hva det innebærer å være en mann med stor M. Vi kan si at ideen om at mannen skal dominere innebærer at menn blir nødt til å «lure» både seg selv og kvinnene til å tro at de gjør det for å kunne bli anerkjent som ordentlige menn. Trakassering ser ut til å være et virkemiddel i denne sammenhengen.

Når det gjelder mennene i sanitetsbataljonen kan det antas at de hadde et slikt «tvunget» behov for å rekonstruere sin symbolske dominans i en situasjon hvor jentene dominerte og satte agendaen. Videre kan det antas at dette behovet ble ytterligere forsterket av situasjon hvor bataljonen og tjenesten de var del av ble klassifisert som feminin, «pinglete», «halv-homo» og lite fysisk krevende av menn i de andre bataljonene. Klassifikasjonene av sanitetsbataljonen som feminin viser hvordan en profesjon (her sanitet, ikke den militære) er en kollektiv identitet som er assosiert med besittelse av bestemte evner og ferdigheter, og følgelig kjønn. Det siste fordi kjønn også er en kollektiv identitet som er assosiert med besittelse av bestemte evner, ferdigheter og egenskaper. Hvorvidt en profesjon ansees

som passende for kvinner eller menn avhenger da av sammenfall mellom de egenskaper og ferdigheter som er assosiert med kjønnet og de krav som er assosiert med profesjonen. For mennene i sanitetsbataljonen hadde den feminine klassifikasjon som konsekvens at de ble assosiert med det feminine, noe som kom til uttrykk et sitatet: «Men det er også det at vi blir sett på som en sånn jentegjeng, og at alle bare er jenter i Saniteten.»

Sanitetens profesjonelle ekspertise er knyttet til beherskelse og bruk av materiell som vi ovenfor har sett klassifisert som jenteting, det vil si rene inne-ting som brukes i pasientstell og omsorg. Noe som i den tradisjonelle arbeidsdelingen er ansett som kvinnes domene. Sanitetstjenesten ansees følgelig for å være et «naturlig» valg for kvinner, og vi så det ble argumentert for at «noen» hadde sett sitt snitt til å øke kvinneandelen i Forsvaret ved å ta inn mange kvinner der hvor de «passet» og «naturlig» ville søke seg. Hvorvidt dette er sant eller ikke, kan ikke denne studien si noe om, men det ble tatt inn mange kvinner i saniteten dette året, og etter denne foreskerens vurdering og observasjoner fikk også sanitetsbataljonen de laveste kvinnene som hadde kvalifisert seg for opptak på befasskolen.

Ovenfor har vi sett at mennenes misnøye med kvinneandelen i sanitetsbataljonen hovedsakelig rettet seg mot to kategorier kvinner; de mest dominerende og de minste. Når det gjelder de minste kvinnene, var mennene av den oppfatning at disse kvinnene hadde problemer med å leve opp til de fysiske kravene som tjenesten innebar. Mange av de fysiske kravene i sanitetstjenesten er knyttet til forflytning av ytre vekt (pasient, materiell), mens de fysiske testkravene måler forflytning av egen kroppsvekt, og favoriserer således de letteste kroppene på bekostning av større, men ikke nødvendigvis tykkere kropper, som tenderer til å kunne prestere bedre i tjenesterelaterte oppgaver som marsjering med tung sekk og løfting av tunge gjenstander (se Vanderburgh, 2008). Det skal derfor ikke underslås at noe av kritikken rettet mot noen av kvinnes fysiske kapasitet var reell og kan ha vært en konsekvens av at de fysiske testene ikke er basert på reelle arbeidskrav. Samtidig var ikke befalet av den oppfatning at kvinnes fysikk var til hinder for tjenesten på samme måte som de mannlige elevene. Det er derfor rimelig å anta at noe av mennenes misnøye med de minste kvinnes tilstedeværelse i feltet handlet om at disse kvinnene var de som i størst grad satte klassifiseringen av den militær profesjonen og tjenesten som maskulin, tøff og fysisk krevende på spill. I følge deres befal hadde noen av de minste kvinnene søkt seg til Forsvaret for å utfordre stereotypien «liten og søt». Men samtidig som de søkte å utfordre stereotypien av seg selv, utfordret disse kvinnene også stereotypien av det militære. Man kan komme til å tenke; dersom disse «søte, småjentene» kan komme inn på befalsskolen kan det vel ikke være så tøft og fysisk hardt som de skal ha det til. Slik setter kvinners kropper, og spesielt de minste og søtteste, også på spill det *trossystemet* som gir individet mulighet til å gjøre krav på autoritet og en tøff, maskulin og fysisk sterk identitet ved å bære uniform eller vise til militære vitnemål.

5 Forslag til tiltak og videre forskning

Hensikten med denne rapporten var å presentere noen utvalgte funn fra doktorgradsavhandlingen *The Struggle over Military Identity* (Rones, 2015) og diskutere konsekvenser av disse for rekruttering, seleksjon og bibeholdelse av ulike typer kvinner og menn til Forsvaret. Det er presentert tre «hovedkategorier» av funn:

- 1) Seleksjon og evaluering av aspiranter og befalelever er i stor grad basert på subjektive vurderinger av holdninger og egnethet som rollemodell, fremfor vurdering av spesifikke ferdigheter og kompetanse (kapittel 2).
- 2) Krav om at *alle* skal være fysisk sterke og handlekraftige ledere og vinnere fører til intern konkurranse, konflikter og hierarkikamper (kapittel 3).
- 3) Krav om å adlyde reguleringspålegg og underkaste seg den militære orden fører til tilpasningsproblemer, og i noen tilfeller mobbing eller trakassering som virkemiddel for å rekonstruere seg selv som den dominerende part. Holdninger til kvinner ble diskutert under tematikken reguleringspålegg, fordi aktører i feltet opplevde at rekruttering av kvinner var motivert av et ønske om å regulere en uønsket machokultur (kapittel 4).

Konsekvenser som følger av de tre hovedkategoriene med funn, ble diskutert på slutten av hvert av de tre kapitlene. Her følger en oppsummerende drøfting og noen forslag til tiltak og videre forskning som bør vurderes på bakgrunn av de presenterte funn. Tiltakene og forslagene til videre arbeid er markert med fet skrift.

1) Subjektiv seleksjon av rollemodeller med «rette holdninger» innebærer en risiko for sosial reproduksjon. Dette fordi en slik seleksjon baserer seg på kandidatens likhet med et *idealbilde* av den gode soldat. Så lenge idealbildet, eller ideene om den gode soldat, forbindes med en stor og sterk mann kan vi forvente at kvinner vil bli vurdert ufordelaktig, og menn fordelaktig, når det gjelder forventet militær prestasjon. **Dersom det er ønskelig å forhindre denne type bias kan det være en løsning å finne frem til mer objektive prestasjonsmål som er knyttet til ferdighetskrav i den aktuelle tjenesten det rekrutteres til.**

2) Det som prøves og måles teller, og resultatene har vist at mannlig befall som anså seg selv som skoletapere, opplevde at de selv, og/eller andre menn i samme situasjon, ble forbigått av teoristerke kvinner og «vestkant-kids» med gode skolekarakterer og snakketøyet i orden. De såkalte «skoletaperne» syntes det var urettferdig at kjønnsdifferensiert fysisk test ga kvinnene muligheter til å få høyere karakterer, og med det konkurransefordeler innenfor et «vurderingsregime» som var basert på skole-, prate- og idrettsprestasjoner, og ikke ga noen uttelling for praktiske ferdigheter. Videre stilte

«skoletaperne» spørsmål ved hensiktsmessigheten av å gi skoleplass til «vestkant-kids» som kom «uten praktiske ferdigheter», og ikke hadde noen planer om å arbeide i Forsvaret på sikt, men bare ville ha befalsskole som et ledd i deres sivile karriereplan. Det siste ble til en viss grad bekreftet i intervjuer med «vestkant-kidsa» selv. «Vestkant-kidsa» og kvinnene hadde videre til felles at de i større grad enn «skoletaperne», var motivert av en tøff seleksjonsprosess som gav dem muligheten til å bli en av de få utvalgte som fikk adgang til en utdanning som ikke kunne tas av «hvemsomhelst». Det kan dermed antas at de elitistiske mulighetene som skapes gjennom en konkurransepreget seleksjonsprosess bidrar til *utdanningens* attraktivitet, og med det økt rekruttering av «de beste» kvinnelige og mannlige kandidatene (målt i skolekarakterer og resultater på idrettsbanen) til Forsvarets skoler. Det er dermed ikke gitt at utdanningens eksklusivitet bidrar til det militære *yrkets* attraktivitet, eller rekruttering og bibeholdelse av *rett personell* i rutinepregede stillinger og funksjoner som tradisjonelt ikke er å anse som statusgivende. **Det anbefales derfor å undersøke hvorvidt rekruttering og seleksjon til utdanning er i samsvar med Forsvarets interesser og behov for rekruttering, seleksjon og bibeholdelse i stilling og funksjon. Dersom Forsvarets mål er å rekruttere fra hele befolkningen for å sikre representasjon og mangfold i kompetanse og ferdigheter, kan det i tillegg være behov for å undersøke hva slags type sosial og kulturell kapital som prøves, måles og sertifiseres gjennom den seleksjonen og utdanningen som gir adgang til yrket. Dette innebærer at et kjønnsperspektiv bør kombineres med et klasseperspektiv i videre forskning og vurdering av mangfolds- og representasjonstematikken.**

3) Å slåss i krig med stor risiko for å miste eget liv har aldri vært attraktivt, og ekstreme midler som vold og trusler er tatt i bruk for å tvinge menn til å gjøre dette. Manipulasjon av kjønn og identitet er et virkemiddel som har fått menn til å slåss av mer eller mindre «fri vilje» (se f.eks. (Ehrenreich, 1997; Goldstein, 2001; Kovitz, 2003; Sasson-Levy, 2008)). Seleksjon basert på fysiske og mentalt krevende tester som bare et eksklusivt utvalg vil komme gjennom, har tradisjonelt vært en del av denne manipulasjonen. Den eksklusive identiteten som oppnås gjennom slike tester, syntes imidlertid å være viktigere for kvinnene enn mennene i denne studien. Dette kan antakeligvis forklares ved at verneplikt for menn har normalisert militær utdanning og tjeneste for alle typer menn, uavhengig av fysikk, og at militære dermed ikke har vært ansett som noe for «de få utvalgte». For kvinnenes vedkommende ser det ut til at eksklusiviteten tiltrekker seg en type kvinner som er motivert av muligheten for å bli «én av gutta», og uttrykte generelt negative holdninger til flere kvinner. Med innføring av verneplikt for kvinner kan man tenke seg at det militære blir mer normalisert også for kvinner, og med det åpner muligheter for at flere kvinner med andre interesser og holdninger velger utdanning i Forsvaret. Derimot kan det være at mennene blir likere de nevnte militære kvinnene ved at den selektive verneplikten og konkurransen om skoleplasser gir Forsvaret et elitistisk preg som tiltrekker seg kvinner og menn som ønsker å være en av de få utvalgte. De såkalte «vestkant-kidsas» motivasjon for

Forsvaret pekte i sistnevnte retning. **På denne bakgrunn kan det være behov for å undersøke om den eksklusiviteten som loves gjennom Forsvarets seleksjonsprosesser tjener Forsvarets behov for mangfold og toleranse i personellstrukturen.**

4) Når det så gjelder behovet for selektive fysiske tester i Forsvaret konkluderer Testutvalget (2014) med at en stor andel militære stillinger har tilnærmet ingen eller bare moderate krav til en spesielt god fysikk, men at nesten alle i Forsvaret ønsker fysiske krav på grunn av identitet og motivasjon for opprettholdelse av en aktiv livsstil (og med det forhåpentligvis god helse). Samtidig er det noen stillinger som er reelt fysisk krevende. Videre er de reelle forskjellene i kvinner og menns fysikk av en slik størrelse at like fysiske testkrav vil ekskludere de fleste kvinner dersom testene skal være så harde at de har en eksklusivitets- og identitetsskapende funksjon for menn. Derfor foreslår Testutvalget at det kompenseres fullt ut for kjønnsforskjeller i stillinger hvor fysisk test primært handler om identitet og motivasjon for aktiv livsstil og god helse, mens kravene blir like for kvinner og menn i stillinger som har reelle fysiske arbeidskrav. Det hevdes ofte at like fysiske testkrav er noe som er spesielt tatt til orde for og ønsket av kvinnene selv. Imidlertid viser de anonyme intervjuene og spørreundersøkelsen til testutvalget (Stornæs, Aandstad, & Kirknes, 2014) at det er et mindretall av både kvinner og menn som ønsker like fysiske krav for de to kjønnene i alle stillinger (11 % av kvinnene og 29 % av mennene). På bakgrunn av intervjuene konkluderer denne studien med at kvinner gjør seg til offentlige talsmenn for like fysiske krav av to motiver: 1) Som en annerkjennelsehandling, hvor de søker «kred fra gutta» som synes det er urettferdig at kvinner har lettere krav enn dem, til tross for at de hittil gjeldende kravene relativt sett er hardere for kvinnene enn for mennene. 2) Som en egeninteresse, fremmet av kvinner som søker den eksklusive identiteten som ligger i å være «én av gutta» og uttrykker negative holdninger til andre kvinner. **For å komme videre i kampen om de fysiske kravene kan det være hensiktsmessig å undersøke eksplisitt hvilke hensikter og interesser som ligger bak de ulike synspunkt, og eventuelt slå seg til ro med at de som «snakker høyest» ikke nødvendigvis representerer flertallets meninger.**

5) I likhet med tidligere studier finner også denne studien episoder hvor både kvinnelig og mannlig personell har blitt trakassert og mobbet i Forsvaret. Flere av kvinnene som forteller om slike episoder sier at «det ordnet seg» fordi befalet ble involvert og tok situasjonen på alvor. Dette tyder på at en del av kvinnene melder fra til sine overordnede når de føler seg urimelig og dårlig behandlet. Videre viser dette at befal har autoritet og mulighet til å påvirke forekomsten av mobbing. Når det gjelder mobbing og trakassering av menn har Belkin & Carver (2012) vist at dette er noe menn i det militære er forventet å tåle dersom de ønsker å bli sett på som Mann med stor M. De må altså takle mobbing, eller trakassering, «som en mann» og ikke «sippe og sladre som en kvinne». Hvis det er slik også i det norske forsvaret, er det en risiko for at menn ikke sier fra på samme måte som noen av kvinnene gjør. I

et slikt perspektiv vil nemlig det å «sladre» innebære en ytterligere fare for mobbing da dette vil kunne «bevise» at mannen kan «degraderes» til kvinne/feminin/svak. Dette vil ha som konsekvens at befalet ikke får anledning til å tak i situasjoner hvor menn mobbes. Samtidig hevdes det ofte at «den som mobbes mobber», og den observerte situasjonen i sanitetsbataljonen viser en slik tendens hvor menn som ble mobbet av andre menn, tok igjen ved å trakasere sine kvinnelige kollegaer. **Det kan derfor være gode grunner til å rette større oppmerksomhet mot mobbing av menn, og bakenforliggende årsaker til at menn i noen tilfeller trakasserer kvinner. I tillegg er det viktig å sørge for at befalet, på lik linje med lærere i skolen, har tilstrekkelig kompetanse og vilje til å håndtere trakassering og mobbing.**

6) Når det gjelder kjønnsblandede rom avviker funnene i denne studien fra funn i tidligere studier (Hellum, 2014; Lilleaas & Ellingsen, 2014). Dette har antakeligvis sammenheng med ulike kontekster knyttet til personlighetstyper og dominansforhold mellom ulike grupper av kvinner og menn. **På bakgrunn av dette anbefales videre studier som fokuserer på forhold mellom bosituasjon, sosiale maktrelasjoner og trivsel i tjenesten.**

7) **Til slutt anbefales det å undersøke hvordan karakteristikka ved den totale institusjonen som bryter ned skillet mellom arbeid, fritid og hjem/hvile (inkludert sex), påvirker menn og kvinners karrierer og trivsel i Forsvaret.** Antakelig vil det være fruktbart å diskutere noe av den kjønnsrelaterte problematikken Forsvaret står ovenfor innenfor rammene av den totale institusjonen, fremfor å relatere utfordringene til en spesielt kvinnefiendtlig kultur knyttet til selve profesjonen/yrket.

Appendix A Bourdieus begreper og teoretiske rammeverk

Viktige begreper i Bourdieus rammeverk er begrepene *felt*, *doxa*, *habitus* og *kapital*.

Et felt i Bourdieus mening av ordet, kan forstås som en arena for sosiale kamper. Et felt kan følgelig bli konstruert så snart et nettverk av mennesker strever og konkurrerer om posisjon, innflytelse og autoritet på et relativt avgrenset område i samfunnet. Og videre, når de gjennom denne kampen søker å kontrollere, verne om eller endre de ressursene (kapitalen), som gir adgang til posisjoner, autoritet og anerkjennelse i dette feltet (Bourdieu, 1977; Bourdieu & Wacquant, 1992). Siden det er observert en sosial kamp om hva som bør, og ikke bør gi adgang til den militære profesjonen, kan den militære profesjon forstås som et Bourdieuansk felt.

I følge Bourdieu kan vi til en viss grad sammenligne et felt med et spill. I motsetning til et spill, har et felt ikke regler og prosedyrer som er eksplisitt uttrykt. I stedet ligger det en egen historie og kultur til grunn for hvilke regler og kriterier som skal gjelde for inntreden, vurdering av prestasjoner, forfremmelse, osv., og som tas for gitt av de som har lært å kjenne feltet/spillet. Dette kan forstås som *doxisk* viten innskrevet i *habitus*, noe vi kommer tilbake til. Videre, for at et felt skal eksistere, må det være noe som står på spill, og som aktørene finner det vært å strebe etter. Hva det strebes etter er gjerne uartikulert, men dette er ofte knyttet til anerkjennelse og posisjon i feltet. For at et felt skal eksistere, må det følgelig finnes mennesker som har lært å gjenkjenne feltets gevinst *som en verdi*, og som anerkjenner feltes lover, regler og nødvendige investeringer, og dermed er beredt til å investere i spillet og villig til å underkaste seg dets regler (Bourdieu, 1977; Bourdieu & Wacquant, 1992).

Doxa er det begrepet Bourdieu bruker for å betegne de sosiale og historiske relasjonsforholdene premissene, reglene og klassifikasjonssystemene vi tar for gitt. Doxa betegner med andre ord kollektive trossystemer, verdssystemer og vurderingssystemer, eller sosialt (til)lærte tankesett som vi oppfatter som «naturlige». Doxa innebærer at vi «automatisk» kan klassifisere handlinger, gjenstander og personer som maskuline eller feminine, verdifulle eller verdiløse.

Habitus kan forstås som summen av de kulturelt tillærte og kroppsliggjorte ressurser (kapital) og skjema for vurdering (doxiske klassifiserings- og verdissettingssystemer) som et hvert individ besitter. Habitus er med andre ord det som utstyret individet med både disposisjoner og ressurser til å forstå, tenke, føle, bedømme og handle på en måte som er kulturelt passende og anerkjent.

I følge Bourdieu blir ideene om de «rette» meningene og de «passende» handlingene skrevet inn i *habitus* gjennom en symbolsk kommunikasjon av anerkjennelse og missanerkjennelse. Hva som faktisk er å regne som passende holdning og praksis i en kultur er avhengig av hvordan de som er i posisjon til å felle en dom eller en vurdering som teller, har lært å bedømme fra feltets historie og

hegemoniske aktører, samt deres egen evne til å redefinere dette. Som en konsekvens av anerkjennelse og misanerkjennelse innskriveres også i habitus en *forståelse av vår plass* i det sosiale systemet vi er del av. Følgelig består habitus av disposisjoner til å handle i samsvar med det som sømmer seg i den aktuelle kulturen, og videre for vår sosiale posisjon og status i denne kulturen (Bourdieu, 1977; Bourdieu & Wacquant, 1992). Følgelig vil habitus resultere i en følelse som forteller deg om det militære er et passende, eller sømmelig yrkesvalg for din sosiale identitet; f.eks. ditt kjønn og din sosiale posisjon. Det er gjennom habitus at du «vet» om en jobb er for dårlig for deg eller om du er for dårlig for jobben.

Symbolsk vold, den paradoksale underkastelsen og den maskuline dominans

Bakgrunnen for Bourdieus forskning er, ifølge ham selv, at han var fasinert av det han kaller for «*the paradox of doxa*» (Bourdieu, 1998, s. 1). Med det mener han det faktum at den sosiale ordenen og vår plass i denne blir brett respektert. Han lurte med andre ord på hvordan det kan ha seg at de etablerte dominansforhold med rettigheter, privilegier og urettferdigheter reproducerer seg selv så lett, og at selv de mest utålelige eksistensforhold aksepteres og oppfattes som «naturlige».

Bourdieu ser den maskuline dominans⁴⁴ som et av de beste eksempler på en slik paradoksal underkastelse. Han tror at underkastelsen er en effekt av det han kaller *symbolsk vold*. Med det mener han en type ikke-fysisk vold, eller makt, som utøves gjennom de symbolske kanalene for kommunikasjon og oppfattelse av misanerkjennelse og anerkjennelse. Ved hjelp av den symbolske volden/makten pålegges kvinner og menn *ulike* sett med disposisjoner i forhold til hvilke sosiale spill (felt) som vil gi dem anerkjennelse, og som de følgelig blir mer eller mindre «tvunget» til å investere i for å unngå misanerkjennelse. Bourdieu påpeker følgelig at begge parter i et dominansforhold er dominert av den symbolske dominans, og at det derfor er nødvendig å rette oppmerksomheten mot de paradoksale dimensjonene i den maskuline dominans. Som et eksempel hevder han at feministisk forskning nærmest utelukkende har oversett de desperate og noen ganger patetiske bestrebelser enhver mann må gjøre for å forsøke å leve opp til den dominerende ideen om hva menn er og ikke er, og som medfører at menn blir dominert av ideen om sin egen dominans (Bourdieu, 1998; Bourdieu & Wacquant, 1992). Ideene om den dominerende mannen, kan forstås som Connells (1993; 2005a; 2009) hegemoniske maskulinitet. I følge Connell er hegemonisk maskulinitet et normativt ideal som alle menn og kvinner må forholde seg til, og menn som likner dette idealet har en tendens til å bli tillagt en høyere status enn de som ikke likner. Som en konsekvens er hegemonisk maskulinitet en form for maskulinitet gutter og menn bevisst og ubevisst motiveres eller «tvinges» til å etterligne. Sasson-Levy (2008) viser f.eks. hvordan Israelske menn motiveres, eller «lures» til militærtjeneste ved at kampsoldaten fremstilles

⁴⁴ Med det mener han de maskuline verdienes symbolske dominans, ikke nødvendigvis menns dominans.

som et hegemonisk maskulinitetsideal i dette samfunnet. Kampsoldatens status medfører med andre ord en vilje til å investere seg selv i det militære feltet, og underordne seg dette feltets regler og logikk.

Bourdieu forklarer imidlertid at doxa, forstått som en ubevist aksept av premissene, reglene og investeringene som må gjøres i et felt, ikke må forstås dit at det ikke er noen uenigheter i feltet. Tvert imot, er et felt definert nettopp som en arena for sosiale kamper. Kampene handler imidlertid ikke om konkrete saksforhold, men om symbolske interesser, slik som hva som skal anerkjennes som god stil, korrekt fremtreden, passende adferd og ikke minst hvilken kompetanse og ressurser (kapital) som skal gi tilgang til dominerende posisjoner i feltet, og følgelig skal ha verdi som gangbar kapital (Bourdieu & Wacquant, 1992; Wacquant, 2008).

Kapital (makt ressurser)

Bourdieus kapitalbegrep er inspirert av Karl Marx, og hans teori om at tilgangen til makt er bestemt av besittelse av materiell kapital. Bourdieu argumenterer imidlertid for at det finnes mange forskjellige typer makt i et samfunn, og at denne er knyttet til besittelse av mange forskjellige typer materiell, symbolsk og kroppsliggjort kapital som har ulik verdi i ulike felt. Kapital i Bourdieus mening av ordet, kan derfor forstås som enhver form for ressurser som bringer en aktør tillit, aktelse, status, verdi og makt, og som dermed kan brukes som en ressurs i konkurranse med andre innenfor et felt eller i det bredere samfunnet. Kapital kan med andre ord forstås som en maktressurs. I hovedsak identifiserer Bourdieu fire typer kapital, hver med en rekke undertyper:

1) *Økonomisk kapital* i den konvensjonelle betydningen av ordet, slik som inntekt, formue og omsettelige gjenstander. Denne formen for kapital har verdi i de fleste felt, men avhenger likefullt av at det eksisterer et større felt som anerkjenner penger som symbolsk kapital.

2) *Kulturell kapital* som Bourdieu senere sier burde vært kalt informasjonskapital (Bourdieu & Wacquant, 1992). Uansett eksisterer denne formen i tre former:

a) *kroppsliggjort*; som de kulturelt tillærte disposisjoner og ressurser i habitus som utstyres individet med informasjon, kunnskap og ferdigheter som er nødvendige for å te seg på den måten som gir anerkjennelse i et felt. For eksempel, god stil og gode manerer.

b) *objektifisert*; som i kunstverk eller medaljer, bereter og lignende som gir eieren status i øynene til dem som har lært å anerkjenne objektet som en symbolsk verdi.

c) *institusjonalisert*; som vitnemål, sertifikater, kompetansebevis og lignende.

3) *Sosial kapital* i form av nettverk, men også rettigheter og privilegier i form av statsborgerskap, nasjonalitet og ulike gruppedlemskap, som kan brukes for å kreve privilegier.

4) *Symbolisk kapital* som er den formen en eller flere av de ovenfor nevnte typer kapital tar når en gruppe mennesker oppfatter dens spesielle logikk og *anerkjenner den som en verdi* (Bourdieu & Wacquant, 1992; Skeggs, 2004).

Bourdieus kapitalmodell har blitt refortolket og videreutviklet av feminister, spesielt Beverly Skeggs (2004). Hun sier at det er *gjenkjenningen* av en kapital som legitim, som en verdi, som er nøkkelmekanismen i kapitalens konvertering til makt. Følgelig er det viktig å forstå hvordan en type kapital konverteres til symbolisk kapital, og med det blir en maktressurs dersom man ønsker å forstå makt og dominansforhold. I følge Skeggs er det denne konverteringsprosessen som utfordrer noe av kritikken som er reist mot Bourdieus teorier, nemlig at han reduserer alt til bytteverdi (Skeggs, 2004). Som Bourdieu selv sier:

at bottom, the value of a species of capital (e.g. knowledge of Greek or of integral calculus) hinges on the existence of a game, of a field in which this competency can be employed: a species of capital is what is efficacious in a given field, both as weapon and as stake of struggle, that which allows its possessors to wield power, and influence (Bourdieu & Wacquant, 1992, s. 98).

Maskulinitet som maktressurs (kapital) og femininitet som reguleringspålegg

Feminister har kritisert Bourdieu for å behandle kvinner som objekter. Dette har imidlertid ikke forhindret dem i å anvende og videreutvikle Bourdieus teoretiske konsepter. I følge Adkins (2004) er et fellestrekk ved disse feministene at de ser på maskulinitet og femininitet som ulike former for ressurser (kapital) som både kvinner og menn kan besitte eller tilegne seg. Skeggs forklarer imidlertid at femininitet skaper noe utfordringer i Bourdieuanske kapitalanalyser fordi femininitet ikke er en symbolisk dominant ressurs (kapital) på samme måte som maskulinitet. Femininitet kan riktignok benyttes som en kapital og veksles inn i makt gjennom f.eks. gjennom bryllup. Men kvinnes makt er da basert på en kontrakt og et avhengighetsforhold til ektemannens makt. Basert på de krav som stilles for å kunne bli klassifisert som feminin argumenterer Skeggs for at femininitet best kan forstås som *en form for regulering*.

Bourdieu (1998) selv forklarer at den maskuline dominans er et idé- eller trossystem hvor mannen ansees som det handlende subjekt pålagt å strebe etter seier, ære og suksess, mens kvinner, som nevnt ansees som et objekt, pålagt å unngå skam.

Dersom vi kombinerer Bourdieus egen beskrivelse av maskulinitet og femininitet med Skeggs videreutvikling, kan vi altså forstå maskulinitet som et trossystem som oppmuntrer mennesker (oftest menn som ønsker å bli klassifisert/anerkjent som maskuline) til å strebe etter å akkumulere de maktressurssene (kapitalen) som trengs for å oppnå slikt som seier, suksess, ære og anerkjennelse i en

spesifikk kultur (eller i et spesifikt felt). Muligheten for å bli klassifisert som maskulin avhenger med andre ord av individets evne til å akkumulere ressurser som anerkjennes som en verdi.

Feminitet kan som nevnt, forstås som en form for regulering basert på et pålegg om å unngå skam. Feminitet er dermed forankret i ideer om «god moral», slik som sømmelighet og anstendighet, og benyttes til å kontrollere «objektene» («eiendommen» og «kapitalen» som kan inkludere kvinnen og soldatene) gjennom pålegg om å unngå skam og misanerkjennelse.

Sosial reproduksjon

Da Bourdieu først introduserte konseptet kulturell kapital ble det brukt til å dokumentere hvordan barn fra ulike sosiale klasser akkumulerte forskjellig mengde og type kapital (ressurser) som så ble verdsatt ulikt i utdanningssystemet. Noe som resulterte i en reproduksjon av hele det sosiale systemet. Siden skolens kultur var basert på den privilegerte klassens kultur, hadde også denne gruppens barn kroppsliggjort den type kapital som ga dem anerkjennelse i skolen, mens barn fra arbeiderklassen hadde kroppsliggjort ressurser som ikke ble evaluert og verdsatt i skolesystemet. Med andre ord: de barna som liknet mest på læreren, fikk flest komplimenter og ble anerkjent som de som presterte best på skolen (Bourdieu & Passeron, 1990). I samsvar med dette har Rones (2008; 2011; 2013) funnet at soldater som ble ansett for å være de beste soldatene i Heimevernets innsatsstyrke, var de soldatene som liknet mest på befalet som vurderte dem. Det undersøkte befalet uttrykte en spesiell interesse for jakt og friluftsliv, og utpekte soldater som hadde flest meritter fra disse aktivitetene til å være de beste soldatene i sin tropp.

Videre viste Bourdieu og Passerons (1990) analyser av utdanningssystemet at den kapitalen et barn gis mulighet til å akkumulere gjennom primærsosialiseringen, i familien, grunnskolen og i ungdomsorganisasjoner, resulterer i muligheter og begrensninger i møte med nye felt, slik som høyere utdanning og ulike yrker. Det betyr at sannsynligheten for at en kandidat skal lykkes i det militære feltet avhenger av hvorvidt denne aktøren har akkumulert den type kapital som verdsettes som legitim inngangskapital til den militære treningen gjennom sin primære sosialiseringsprosess. For eksempel kan adgangen til det militære felt avhenge av hvorvidt en kandidat har *lært* å trene, og gjennom det har tilegnet seg tilstrekkelig fysisk form til å komme gjennom opptaket. Deretter avhenger aktørens suksess i et felt av at de akkumulerer en stor nok beholdning av feltets legitime kapital til å bli anerkjent for videre utdanning og forfremmelse.

Spillet om den gangbare kapital:

Selv om aktørens suksess i et felt ofte vil avhenge av deres besittelse av ressurser som er anerkjent som en verdi i feltet, kan spillerne (aktørene) i et felt, spille spillet på forskjellige måter. De kan enten forsøke å øke eller konservere sin besittelse av gangbar kapital i tråd med feltets tradisjonelle regler og

inngangsverdier. For eksempel, dersom fysisk form er en viktig inngangskapital og har verdi som et «trumfkort» i det militære feltet, kan aktørene trene og dermed øke sin besittelse av denne kapitalen for bli tatt opp i feltet og deretter for å oppnå posisjoner og anerkjennelse. I et slikt tilfelle kan man si at aktørene aksepterer og underkaster seg feltets tradisjonelle logikk. På den annen side kan aktører i et felt arbeide for å devaluere verdien av fysisk form i feltet, eller for å gi verdi til en annen type kapital, og med det utfordre feltets tradisjonelle regler og logikk for inntreden, makt, status, forfremmelse, posisjoner og anerkjennelse. I følge Bourdieu er det en stor andel sosiale kamper som handler om det siste. I sum mener han at aktører i et felt ofte vil strebe etter å gi verdi til den type kapital de selv besitter (f.eks. fysisk kapital eller praktisk erfaring), og devaluere verdien til den type kapital som makten til deres konkurrenter er basert på (f.eks. akademisk kapital og teoretisk kunnskap (Bourdieu & Wacquant, 1992)).

I følge Paille, Heerikhuizen, & Emirbayer (2012) er Bourdieus teorier basert på en forståelse hvor de sosiale arenaer består av mennesker med ulike posisjoner og ressurser som kontinuerlig deltar i en kamp om klassifiseringssystemene og den gangbare kapitalen. Dermed mener de at Bourdieu er opptatt av to gjensidig relaterte spørsmål: For det første, hvem, eller hva, er forankret i hvilke mer eller mindre dominante posisjoner på bakgrunn av hvilken type og mengde kapital. Dette spørsmålet er deretter, alltid relatert til et påfølgende spørsmål om hvorvidt, og hvordan tradisjonelt anerkjente verdsettelseskriterier (klassifiseringssystemer) og former for kapital utfordres og endres eller reproduseres og beskyttes (Paille, Heerikhuizen, & Emirbayer, 2012).

Referanser

- Adkins, L. (2004). Introduction: Feminism, Bourdieu and after. In L. Adkins, & B. Skeggs, *Feminism after Bourdieu* (ss. 3–18). Oxford: Blackwell Publishing.
- Arkin, W., & Dobrofsky, L. R. (1978). Military Socialization and Masculinity. *Journal of Social Issues*, 34(1), ss. 151–168.
- Battistelli, F. (1997). Peacekeeping and the Postmodern Soldier. *Armed Forces & Society*, 23(3), ss. 467–484.
- Baucom, D. R. (1985). The Professional Soldier and the Warrior Spirit. *Strategic Review*.
- Belkin, A. (2012). *Bring Me Men. Military masculinity and the benign facade of American Empire 1898–2001*. London: Hurst & Company.
- Belkin, A., & Carver, T. (2012c). Militarized Masculinities and the Erasure of Violence. *International Feminist Journal of Politics*, 14(4), ss. 558–567.
- Ben-Ari, E., & Dardashti, G. (2001). Tests of Soldierhood, Trials of Manhood: Military Service and Male Ideals in Israel. In D. Maman, E. Ben-Ari, & Z. Rosenhek, *War, Politics and Society in Israel: Theoretical and Comparative Perspectives*. (ss. 239–268). New Brunswick: Transaction Publishers.
- Besley, T., Folke, O., Persson, T., & Rickne, J. (2013). *Gender Quotas and the Crisis of the Mediocre Man: Theory and Evidence from Sweden*. Sweden's Research Institute of Industrial Economics.
- Boëne, B. (1990). How Unique Should the Military Be? A Review of Representative Literature and Outline of a Synthetic Formulation. *Archives Européennes de Sociologie/ European Journal of Sociology*, XXXI(1), ss. 3–59.
- Bolin, A. (2008). *The military profession in change – the case of Sweden*. Avhandling (fil. dr.). Lund: Lund University, Department of Political Science.
- Bondy, H. (2004). Postmodernism and the Source of Military Strength in the Anglo West. *Armed Forces & Society*, 31(1), ss. 31–61.
- Bourdieu, P., & Wacquant, L. J. (1992). *An Invitation to Reflexive Sociology*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Bourdieu, P. (1977). *Outline of a theory of practice (27th printing 2012)*. Cambridge: Cambridge University press.
- Bourdieu, P. (1995). *Distinksjonen. En sosiologisk kritikk av dømmekraften*. Oslo: Pax Forlag A/S.
- Bourdieu, P. (1998). *Masculine Domination*. Stanford: Stanford University Press.
- Bourdieu, P., & Passeron, J.-C. (1990). *Reproduction in Education, Society and Culture. Second edition*. London: Sage Publications.

- Bridges, D., & Horsfall, D. (2009). Increasing Operational Effectiveness in UN Peacekeeping: Toward a Gender-Balanced Force. *Armed Forces & Society*, 36(1), ss. 120–130.
- Caforio, G. (2006). *Handbook of the Sociology of the Military*. New York: Springer.
- Charmaz, C. (2006). *Constructing Grounded Theory. A practical Guide Through Qualitative Analysis*. SAGE Publications.
- Connell, R. (1993). *Gender and Power*. Cambridge: Polity Press.
- Connell, R. (2009). *Short introductions. Gender*. Cambridge: Polity Press.
- Connell, R. W. (2005a). *Masculinities, Second edition* (Second ed.). Berkley/Los Angeles: University of California Press.
- Creveld, M. v. (1991). *The Transformation of War*. New York: The Free Press.
- Creveld, M. v. (2006). Power in War. *Theoretical Inquiries in Law*, 7(1), ss. 1–8.
- Creveld, M. v. (2008). *The Culture of War*. New York: Ballantine Books Presidio Press.
- Diamond, D., Kimmel, M. S., & Schroeder, K. (2000). «What's This About a Few Good Men?»: Negotiating Gender in Military Education. I N. Lesko, & N. Lesko (Red.), *Masculinities at School. Research on Men and Masculinities* (Vol. 11, ss. 231–249). Sage Publications, Inc.
- Diesen, S. (2008, 18. desember). *Den nye krigerkulturen*. Hentet 4. januar 2012 fra Aftenposten: <http://www.aftenposten.no/meninger/kronikker/article2830521.ece>
- Dyrstad, S., Berg, T., & Tjelta, L. (2012). Secular trends in aerobic fitness performance in a cohort of Norwegian adolescents. *Scandinavian Journal on Medicine and Science in Sports*, ss. 822–827.
- Edström, H., & Lunde, N. T. (2010). Teoretiske og metodiske utgangspunkt. In H. Edström, N. T. Lunde, & J. H. Matlary, *Uniformitet eller mangfold? Norsk militærprofesjon i endring* (ss. 30–68). Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Edström, H., & Ydstebø, P. (2011b). Hvordan ser den norske strategien ut. In H. Edström, & P. Ydstebø, *Militærstrategi på norsk – en innføring* (ss. 375–399). Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Edström, H., Lunde, N. T., & Matlary, J. H. (2009a). *Krigerkultur i en fredsnasjon*. Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Edström, H., Lunde, N. T., & Matlary, J. H. (2009b). På jakt etter den militære profesjon. I H. Edström, N. T. Lunde, & J. H. Matlary, *Krigerkultur i en fredsnasjon* (ss. 17–47). Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Edström, H., Lunde, N. T., & Matlary, J. H. (2010a). *Uniformitet eller mangfold? Norsk militærprofesjon i endring*. Oslo: Abstrakt forlag AS.

- Edström, H., Lunde, N. T., & Matlary, J. H. (2010b). Mangfold som utfordring i Forsvaret. I H. Edström, N. T. Lunde, & J. H. Matlary, *Uniformitet eller mangfold? Norsk militærprofesjon i endring* (ss. 15–29). Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Egeberg, A. (2010, 05 18). Kvotering ingen fordel. *Aftenposten Morgen*, s. 5.
- Ehrenreich, B. (1997). *Blood Rites: Origins and History of the Passion of War*. London: Virago Press.
- Elias, N. (1978). *What is Sociology? Translated by Stephen Mennell and Grace Morrissey*. New York: Columbia University Press.
- Enloe, C. H. (2007). *Globalization and Militarism. Feminists Make the Link*. Rowman & Littlefield.
- Eriksen, J. W. (2011). *Soldiers' Reach for Optimized Performance. Dissertation from the Norwegian School of Sport Sciences*. Oslo: Norges idrettshøgskole.
- Eriksson, M. (2004). Idealism eller professionalism?. *Pacem*(1), ss. 75–90.
- Fauske, M. (2013). Jeg vil inn i Forsvaret – hvem er jeg? I F. B. Steder, *Militære kvinner – Forsvarets akilleshæl?* (ss. 83–100). Oslo: Abstrakt forlag AS.
- FFOD 07. (2007). *Forsvarets fellesoperative doktrine*. Oslo: Forsvarsstaben.
- Forsythe, G. B., Snook, S., Lewis, P., & Bartone, P. T. (2005). Professional Identity Development for 21st Century Army Officers. In D. M. Snider, & L. J. Matthews, *The Future of the Army Profession* (ss. 189–210). McGraw-Hill Custom Publishing.
- Goffman, E. (1961). *Characteristics of Total Institutions*.
- Goldstein, J. H. (2001). *War and Gender: How Gender shapes the War System and Vice Versa*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Grossman, D. (2009). *On Killing: The Psychological Cost of Learning to Kill in War and Society*. New York: Little, Brown and Company.
- Græger, N. (2006). *Norsk forsvarsdiskurs 1990–2005: Internasjonaliseringen av Forsvaret. Avhandling Dr. Polit.* Oslo: Institutt for statsvitenskap. Det samfunnsvitenskapelige fakultet. Universitetet i Oslo.
- Gustavsen, E. (2011a). *Siblings in Arms? Gender Perspectives in the Norwegian and US Armed Forces*. University of Oslo, Institute for Sociology and Human Geography. Oslo: University of Oslo.
- Haaland, T. L. (2008a). *Small Forces with a Global Outreach. Role perceptions in the Norwegian Armed Forces after the Cold War. Dissertation for the degree of doctor rerum politicarum*. Oslo: University of Oslo. Faculty of Social Sciences. Department of Political Science.
- Hagesæther, A. P. (2008). Military Ethics and Professional Self-Understanding in the Operational Theatre. I T. Kvernbekk, H. Simpson, & M. A. Peters, *Military Pedagogies And why they matter* (ss. 95–110). Rotterdam/Taipei: Sense Publishers.

- Hajjar, R. M. (2014). Emergent Postmodern US Military Culture. *Armed Forces & Society*, 40(1), ss. 118–145.
- Heier, T. (2006). *Influence and Marginalisation. Norway's Adaption to US Transformation Efforts in NATO, 1998–2004. A dissertation for the degree of Dr.Polit.* Oslo: University of Oslo. Faculty of Social Sciences. Department of Political Science.
- Hellum, N. (2014). «Sminkedritt over hele vasken» – en kvalitiativ studie av kjønnsblannede rom og maskulinitetskulturer i Forsvaret . Kjeller: FFI-rapport 2014/02156.
- Hockey, J. (2002). “Head Down, Bergen on Mind in Neutral”: The Infantry Body. *Journal of Political and Military Sociology*, 30(1), ss. 148–171.
- Hockey, J. (2003). No More Heroes. Masculinity in the Infantry. In P. R. Higate, *Military Masculinities: Identity and the State* (ss. 15–26). Westport: Praeger Publishers.
- Huntington, S. P. (1957). *The Soldier and the State: The Theory and Politics of Civil-military Relations*. USA: Harvard University Press.
- Hæren. (2005). *TJ 5-1. Tjenestebestemmelser for Grunnleggende befalsutdanning i Hæren*.
- Hærens befalsskole. (2011). *Verdigrunnlag Hærens befalsskole*. Rena: Hærens befalsskole.
- Hærens befalsskole. (u.d. b). *Mål og retningslinjer for lederutviklingen ved Hærens befalsskole*. Rena: Hærens befalsskole.
- Hærens befalsskole. (u.d. c). *Utdanningsmål Holdningsfag*.
- Hærens befalsskole. (u.d.a). *Selektørhefte FOS*. Rena: Hærens befalsskole.
- Hærens kompetansesenter ledelse og utdanning. (n.d.). *Grunnsyn på ledelse*. Hærens kompetansesenter ledelse og utdanning.
- Høiback, H. (2010). *On the Justification of Military Doctrine: Past, Present, and Future. Ph.D. Thesis*. Oslo: University of Oslo.
- Høiback, H. (2011c). Strategi, kultur og arasjonalite. I H. Edström, & P. Ydstebø, *Militærstrategi på norsk* (ss. 120–155). Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Jacobsen, J. O., & Krabberød, T. (2012). Den militære profesjon – managers of violence. *Pacem*, 15(2), ss. 13–28.
- Janowitz, M. (1960). *The professional soldier: A social and political portrait*. New York: Free Press.
- Johansen, R. B. (2013). «The impact of military identity on performance in the Norwegian Armed Forces». *Dissertation for the degree of philosophiae doctor (PhD)*. Bergen: University of Bergen.
- Kilde, M. (2012). *Kultur og identitet blant kampsoldatene i Task Uniten. Mastergradsoppgave i Konflikt, sikkerhet og flerkulturell forståelse*. Tromsø: Institutt for arkeologi og

sosialantropologi. Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning.
Universitetet i Tromsø.

- Kollbotn, K. M. (2013, 06 26). *Skal ikke forsvaret rekruttere de beste?* Hentet 24. 04. 2014, fra Aftenposten: http://www.aftenposten.no/meninger/debatt/Skal-ikke-forsvaret-rekruttere-de-beste-7240595.html#.U1jbnvl_uJM
- Kovitz, M. (2003). The Roots of Military Masculinity. In P. R. Higate, *Military Masculinities: Identity and the State* (ss. 1–14). Westport, Connecticut London: Praeger Publishers.
- Kristiansen, S.-T. (2011). *Fortjener du å bli offiser? Om offisersyrkets seleksjonskoder*. KS fagrapport 1/2011. Oslo: Krigsskolen.
- Lilleaas, U.-B., & Ellingsen, D. (2014). *Forsvaret: Likestillingens fortropp, baktropp og kamparena*. Oslo: Oxford Research.
- Meld. St.14. ((2012–2013)). *Kompetanse for en ny tid. Melding til Stortinget*. Oslo: Det Kongelige Forsvarsdepartement.
- Moilanen, M. (2014, 05 29). *Kvotering hjelper ikke*. Hentet 29.05.2014 fra VG: http://pluss.vg.no/2014/05/28/1632/1632_23013938?fb_action_ids=10154206379195444&fb_action_types=og.recommends&fb_source=other_multiline&action_object_map=%5B889402614409793%5D&action_type_map=%5B%22og.recommends%22%5D&action_ref_map=%5B%5D
- Moskos JR, C. C. (1977). From Institution to Occupation: Trends in Military Organization. *Armed Forces & Society*, 4(1), ss. 41–50.
- Moskos, C. C. (1986). Institutional/Occupational Trends in Armed Forces: An Update. *Armed Forces & Society*, 12(3), ss. 377–382.
- Moskos, C. C., Williams, J. A., & Segal, D. R. (2000). *The Postmodern Military. Armed Forces after the Cold War*. New York – Oxford: Oxford University Press.
- Nuciari, M. (2006). Models and Explanations for Military Organization: An Updated Reconsideration. In G. Caforio, *Handbook of the Sociology of the Military* (ss. 61–85). Springer.
- Ouellet, E. (2005b). New directions in military sociology. In E. Ouellet, *New directions in military sociology* (ss. 1–36). Whitby, Ontario: De Sitter Publications.
- Paulle, B., Heerikhuizen, B. v., & Emirbayer, M. (2012). Elias and Bourdieu. *Journal of Classical Sociology*, 12(1), ss. 69–93.
- Petersson, M. (2011). En skandinavisk transformasjonsbølge. In T. Heier, *Nytt landskap – Nytt Forsvar. Norsk militærmakt 1990–2010* (ss. 101–131). Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Rice, C. (2014a). Kvotering og meritokrati. *Nytt Norsk Tidsskrift* (2), ss. 197–201.
- Rice, C. (2014b, 07 03). *2 ways quotas for women raise quality*. Hentet 11.11.2014 fra Curt Rice – Science in Balance: <http://curt-rice.com/2014/07/03/2-ways-quotas-for-women-raise-quality/>

- Ringvold, K., & Wenaas, A. (2009, 04 27). «Jenter er søttest i rosa, lissom...». *Forsvarets Forum*.
- Rones, N. (2008). «De beste soldatene» *Masteroppgave*. Oslo: Norges idrettshøgskole. Seksjon for kroppsøving og pedagogikk.
- Rones, N. (2011). «De beste jegersoldatene» i Heimevernets innsatsstyrker. *Sosiologi i dag*, 41(1), ss. 32–52.
- Rones, N. (2013). Den norske forsvarstradisjonen – en bremsekloss for økt kvinneandel. I F. B. Steder, *Militære kvinner – Forsvarets akilleshæl?* (ss. 53–82). Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Rones, N. (2015). *The Struggle over Military Identity – A Multi-Sited Ethnography on Gender, Fitness and “The Right Attitudes” in the Military Profession/Field*. Oslo: Dissertation from The Norwegian School of Sport Sciences.
- Rones, N., & Fasting, K. (2011). *Befalsskolestudien – Felles Opptak og Seleksjon 2010. Hva skjer i felt(et)?* Oslo: Rapportserie Norges idrettshøgskole Forsvarets institutt 01/2011.
- Rones, N., & Fasting, K. (2013). Aspiranternes vurdering av lagkameraters lederpotensiale. I F. B. Steder, *Militære kvinner – Forsvarets akilleshæl?* (ss. 113–168). Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Rones, N., & Hellum, N. (2013). «Vi må være bevisste så vi ikke rekrutterer de med høy gorillafaktor her!» – en feltstudie av seleksjonsprosessen til Forsvarets befalsskoler. Kjeller: FFI-rapport 2013/02078.
- Ryan, J. W. (2010). *What Were They Thinking? Samuel A. Stouffer and The American Soldier*. Ph.D.Dissertation. Kansas: University of Kansas.
- Sasson-Levy, O. (2008). Individual Bodies, Collective State Interests: The Case of Israeli Combat Soldiers. *Men and Masculinities*, 10(3), ss. 296–321.
- Schjølset, A. (2014). Gender i internasjonal politikk: Et akademisk utgangspunkt. In A. Schjølset, *Gender i Forsvaret. Fra teori til praksis* (ss. 29–64). Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Segal, D. R. (1986). Measuring the Institutional/Occupational Change Thesis. *Armed Forces & Society*, 12(3), ss. 351–375.
- Segal, M. W. (2006). Gender and the Military. In J. S. Chafetz, *Handbook of the Sociology of Gender* (ss. 563–581). New York: Springer.
- Shields, P. (2013, 09 24). *Military Sociology – past, present, future. Presented at Norwegian Institute for Defence Studies September 24, 2013*. Retrieved from Academia.edu: https://www.academia.edu/4530131/Military_Sociology_-_past_present_future
- Skeggs, B. (2004). *Class, Self, Culture*. London: Routledge.
- Skjelsbæk, I., & Tryggestad, T. L. (2011). Kvinner i det norske forsvaret: Likestilling eller operasjonelt imperativ? *Sosiologi i dag. Militærsosiologi*, 41(1), ss. 53–75.
- Smith, D. E. (2005). *Institutional Ethnography. A sociology for people*. Lanham: Alta Mira Press.

- Snider, D. M. (2005). The U.S. Army as Profession. In D. M. Snider, & L. J. Matthews, *The Future of the Army Profession. Second Edition* (ss. 3–38). The McGraw-Hill Companies.
- Snider, D. M., & Matthews, L. J. (2005). *The Future of the Army Profession. Revised & Expanded. Second edition*. USA: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Sookermany, A. M. (2013). *On Developing (Post)modern Soldiers. An Inquiry into the Ontological and Epistemological Foundation of Skill-Acquisition in an Age of Military Transformation. A Dissertation for the Degree of Dr.Philos.* Oslo: University of Oslo. Faculty of Educational Sciences.
- St.meld. nr. 36. ((2006–2007)). *Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret*. Oslo: Det Kongelige Forsvarsdepartement.
- St.prp. nr. 42. ((2003–2004)). *Den videre moderniseringen av Forsvaret i perioden 2005–2008*. Oslo: Det Kongelige Forsvarsdepartement.
- Steder, F. B. (2013). *Militære kvinner – Forsvarets akilleshæl?* Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Stornæs, A. V., Aandstad, A., & Kirknes, J. (2014). *Fysiske tester og fysiske arbeidskrav i Forsvaret – hva mener Forsvarets ansatte?*. Oslo: Forsvarets Høgskole– Norges idrettshøgskole/Forsvarets institutt.
- Størkersen, S. B. (2013). Dagens krigsskole. *Offisersbladet*, 66(5), ss. 36–37.
- Testutvalget. (2014). *Høringsutkast Fysisk test*.
- Tryggestad, T. L. (2014). FNs sikkerhetsrådsresolusjon 1325 om kvinner, fred og sikkerhet. I A. Schjølset, *Gender i Forsvaret. Fra teori til praksis* (ss. 95–124). Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Ulriksen, S. (2002). *Den norske forsvarstradisjonen. Militærmakt eller folkeforsvar? Makt- og globaliseringsutredningen*. Oslo: Pax Forlag A/S.
- Utenriksdepartementet. (2006). *Regjeringens handlingsplan for gjennomføring av FNs Sikkerhetsråds resolusjon 1325 (2000) om kvinner, fred og sikkerhet*. Oslo: Utenriksdepartementet.
- Vanderburgh, P. M. (2008). Physical Fitness and Performance. Occupational Relevance and Body Mass Bias in Military Physical Fitness Tests. *Medicine & Science in Sports & Exercise*, ss. 1538–1545.
- Wacquant, L. (2008). Pierre Bourdieu. In R. Stones, *Key Sociological Thinkers. Second Edition* (ss. 261–277). Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Woodward, R. (2003). Locating Military Masculinities: Space, Place, and the Formation of Gender Identity in the British Army. In P. R. Higate, *Military Masculinities. Identity and the State* (ss. 43–55). Westport, Connecticut London: Praeger.
- Woodward, R., & Jenkins, K. N. (2011). Military Identities in the Situated Accounts of British Military Personnel. *Sociology*, 45, ss. 252–268.
- Ydstebø, P. (2009a). Bør norske soldater bli krigere? *Norges Forsvar*(5), ss. 28–30.

Ydstebø, P. (2009b). Kriger eller soldat? Strategiens krav til den militære profesjon. I H. Edström, N. T. Lunde, & J. H. Matlary, *Krigerkultur i en fredsnasjon* (ss. 131–155). Oslo: Abstrakt forlag AS.

Ydstebø, P. (2010). Uniformitet vs. mangfold og den militære dimensjonen. I H. Edström, N. T. Lunde, & J. H. Matlary, *Uniformitet eller mangfold? Norsk militærprofesjon i endring* (ss. 98–134). Oslo: Abstrakt forlag.