



FFI-RAPPORT

16/01012

Hva motiverer til tjeneste i Forsvaret?

En innledende kvantitativ analyse av holdninger og adferd i Brigade Nord

—

Torbjørn Hanson
Frank Brundtland Steder
Sverre Nyhus Kvalvik

Hva motiverer til tjeneste i Forsvaret?

En innledende kvantitativ analyse av holdninger og adferd i Brigade Nord

Torbjørn Hanson
Frank Brundtland Steder
Sverre Nyhus Kvalvik

Emneord

Førstegangstjeneste

Atferd

Hæren

Statistisk analyse

FFI-rapport:

FFI-RAPPORT 16/01012

Prosjektnummer

1351

ISBN

P: ISBN 978-82-464-2740-9

E: ISBN 978-82-464-2741-6

Godkjent av

Espen Skjelland, *avdelingsjef*

Sammendrag

For bedre å forstå hva som påvirker meniges motivasjon for tjeneste i Forsvaret etter førstegangstjenesten, har Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) gjennomført undersøkelser av holdninger og adferd blant menige som var inne til førstegangstjeneste i Brigade Nord i perioden 2014–2016. I denne rapporten analyserer vi det første fulle året i dette datagrunnlaget og ser på seks hovedtemaer, alle knyttet opp mot motivasjon for videre tjeneste.

Det første temaet er *holdninger*. Her viser dataene våre at de mannlige respondentene har tydelige fordommer mot kvinnelige ledere, og at fordommene blir sterkere gjennom tjenesten. Vi finner også at blant respondentene våre har det å bo på rom sammen bidratt til å redusere fordommer, både mot kvinner og etniske minoriteter. Det andre temaet er *kjønnsrolleidentiteten* til de menige, hvor vi finner at både kvinner og menn i vårt utvalg maskuliniseres i løpet av førstegangstjenesten. Det tredje temaet er *mobbing og seksuell trakassering*. Her finner vi blant annet at det er en langt høyere andel kvinner som oppgir at de mobbes i Forsvaret (38 prosent) enn på videregående skole (8 prosent). Over en fjerdedel av de kvinnelige respondentene oppgir at de har blitt utsatt for seksuell trakassering, i all hovedsak utført av menn. De menige forteller også at det i første rekke er medsoldater som utfører seksuell trakassering. Vi finner også at mobbing har en tydelig negativ sammenheng med trivsel og ønske om videre tjeneste i Forsvaret.

Trivsel og indre/ytre motivasjonsfaktorer er henholdsvis det fjerde og det femte temaet. Vi ser at de meniges *ønske om videre tjeneste* henger sterkt sammen med deres trivsel og deres indre motivasjon. Innenfor det sjette og oppsummerende temaet, *ønske om videre tjeneste*, finner vi at mange av respondentene ikke har bestemt seg ved innrykk om videre tjeneste, og at særlig kvinner er usikre. Etter ni måneder har de fleste bestemt seg, og kjønnsforskjellene er nesten helt borte. Det er mange faktorer som henger sammen med ønsket om å fortsette: i hvilken grad den menige anser seg selv som frivillig inne til førstegangstjenesten, planer om sivil utdanning, kjønnsrolleidentitet og risikotoleranse. Når det kommer til endringer i de meniges opprinnelige ønske om videre tjeneste, er trivsel den eneste faktoren som har en signifikant sammenheng.

Basert på resultatene i denne rapporten, peker vi på fem tiltak som skal hjelpe Forsvaret med å være best mulig forberedt på allmenn verneplikt, opprettholde motivasjon for videre tjeneste og å selektere effektivt. FFI planlegger flere nye studier i 2016 og 2017, hvor vi går mer i dybden innenfor enkelttemaer og utvider datagrunnlaget fra ett til to år.

Summary

In order to better understand what influences the soldiers' desire to continue serving in the Armed Forces after the initial compulsory period, FFI has in the time period 2014-2016 conducted a survey of attitudes and behavior in Brigade Nord (Northern Brigade). In this report we analyze the data from the first full year of this survey. We look at six main topics, all connected with the main theme of soldiers' motivation for further service in the Armed Forces.

The first topic is attitudes and prejudices. We find that male soldiers have clear prejudices against female leaders, and that these prejudices grow stronger during the first nine months of service. Exposing the soldiers to female soldiers through shared rooms reduce the prejudices. The second topic is gender role identity, where we find that the soldiers, both male and female, goes through a masculinization process during the first nine months of service. The third topic is bullying and sexual harassment. One important finding here is that a much larger share of women (38 percent) report that they have experienced bullying in the Armed Forces than in the year prior to joining the Armed Forces (8 percent). For most women (71 percent), this was the last year of their secondary education. More than a quarter of the women report that they have been sexually harassed, mainly by men. The soldiers report that it is mainly fellow soldiers that sexually harass them. Bullying is clearly linked to reported well-being and motivation for further service.

Well-being and intrinsic/extrinsic motivational factors are the fourth and fifth topics respectively. We see that motivation for further service is strongly linked to the soldiers' reported well-being and inner motivation. In the sixth and final topic, desire to continue serving, we find that a large part of the soldiers are undecided when entering the Armed Forces, and female soldiers more so than male. After nine months most soldiers have decided, and the gender differences are gone. A range of factors are connected with the desire to continue serving: to which degree the soldiers consider themselves as serving voluntarily, their plans for a civilian education, their gender role identity, and their risk tolerance. Reported well-being is the only factor that has a significant correlation with changes in desire to continue serving.

Based on the results in this report, we identify five concrete policy implications for the Armed Forces. Most policy implications from this data are most likely still to be identified, as FFI will go into more detail in several topics in upcoming reports in 2016 and 2017.

Innhold

Forord	6	
1 Innledning	7	
1.1 Hvorfor gjennomfører vi egne undersøkelser?	7	
1.2 Noen sentrale forskningsspørsmål	8	
1.3 Rapportens struktur	12	
2 Metode	13	
2.1 Randomisering	14	
2.2 Effektiv datainnsamling	16	
2.3 Pilotstudie	17	
2.4 Personvern, frivillighet og anonymitet	19	
2.5 Spørsmålsbatterier	19	
3 Resultater	27	
3.1 Gjennomføring	27	
3.2 Holdninger	30	
3.3 Kjønnssrolleidentitet	39	
3.4 Mobbing og seksuell trakassering	41	
3.5 Trivsel	50	
3.6 Indre og ytre motivasjonsfaktorer	53	
3.7 Ønske om å fortsette i Forsvaret etter endt førstegangstjeneste	56	
4 Oppsummering og anbefalte tiltak	62	
4.1 En kort oppsummering av forskningsspørsmålene	62	
4.2 Implikasjoner og anbefalte tiltak	65	
5 Veien videre	68	
5.1 Dypdykk innenfor de ulike tema i denne rapporten	68	
5.2 Analyser av helhetsbildet	69	
5.3 Studere nye tema	69	
Vedlegg A	Beregning av Bems kjønnssrolleidentitet	75

Forord

Denne rapporten beskriver en unik datainnsamling, metode og tidsserieanalyse som er gjennomført over to år i Brigade Nord og i HM Kongens Garde. For å kunne gjennomføre en slik omfattende undersøkelse har vi vært helt avhengig av både velvilje og tidkrevende innsats fra våre samarbeidspartnere.

Vi vil derfor rette en stor takk til våre samarbeidspartnere i Brigade Nord (BrigN), Forsvarets personell- og vernepliktssenter (FPVS) og i HM Kongens Garde (HMKG). Videre vil vi rette en takk til ledergruppen i BrigN og i HMKG for at vi får lov til å samarbeide og utveksle erfaringer, synspunkter og har fått veiledning underveis i gjennomføringen. Vi vil også takke alle menige og befal som frivillig har stilt opp på våre undersøkelser, flere ganger gjennom førstegangstjenesten.

Torbjørn Hanson, Frank Brundtland Steder og Sverre Nyhus Kvalvik.

Kjeller, 20. mai 2016

1 Innledning

Et sentralt tiltak som ble foreslått i Stortingsmelding nr. 36 (2006–2007), *Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret*, var å følge ulike årskull over lengre tidsperioder. Ifølge Stortingsmeldingen skulle en slik innsats bidra til å “... kartlegge når interessen for Forsvaret vekkes hos kvinner og menn”. Videre, gjennom et slikt stykke arbeid opparbeides mer “... kunnskap om hvordan kvinner og menn opplever Forsvaret som arbeidsgiver. Samtidig vil man få indikasjoner på om det er forskjellige årsaker som ligger til grunn når kvinner og menn ønsker å slutte i Forsvaret”. Formålet med FFI-prosjektet *Forskning på Årskull III* er å bidra til å identifisere målrettede tiltak som motiverer kvinner og menn til tjeneste i Forsvaret.

Formålet med denne rapporten er å forstå bedre hva som bidrar til ønske om videre tjeneste i Forsvaret etter avtjent førstegangstjeneste. Bakgrunnen for dette formålet er Forsvarets behov for flest mulig kvalifiserte søkere til videre karriere i Forsvaret, men også ambisjonen om å øke kvinneandelen i Forsvaret. I tillegg ønsker vi å gjøre rede for det metodiske grunnlaget for tidsserieanalyse av holdninger og adferd i Forsvaret. Dette metodiske grunnlaget er utelukkende kvantitativt. Kvalitative metoder har også en viktig rolle å spille i analyser av denne problemstillingen, men det ligger utenfor denne rapportens målsetting å bruke kvalitative metoder. Gitt rapportens formål vil vi i analysene av resultatene i liten grad gå inn på potensielle bakenforliggende kulturelle mekanismer eller teoretiske forklaringsmodeller bak funnene. Dette overlater vi heller til oppfølgingsstudier, som vil ta nærmere for seg flere av resultatene i denne rapporten.

Vi vil i denne rapporten trekke på funn fra FFIs samarbeidspartnere (Finseraas, 2015; Fuglset, 2015 og Kotsadam, 2015). Videre vil vi identifisere anbefalinger og peke på videre arbeid. Rapportens tiltenkte publikum er strategiske staber i Forsvarsdepartementet (FD) og Forsvarsstaben (FST), samt personell som arbeider med personellforvaltning i Forsvaret.

Vi har samlet inn data i Brigade Nord i snart to år. I denne rapporten tar vi for oss de innledende analysene av dataene og peker på behovet for flere dybdestudier basert på dette datagrunnlaget. Rapporten baserer seg utelukkende på data samlet inn i det første året. Påfølgende studier vil ha fordel av et større datagrunnlag og kan dermed trekke konklusjoner med større sikkerhet.

1.1 Hvorfor gjennomfører vi egne undersøkelser?

En sentral faktor for å lykkes med målsettingene i prosjekt *Forskning på Årskull*, er å kunne disponere tilgjengelige undersøkelser som Forsvaret allerede gjennomfører. Det vil si medarbeiderundersøkelsene, helseundersøkelsene, vernepliktsundersøkelsene og andre kvantitative undersøkelser. Disse analyseres ut fra FFI-prosjektets formål som bare delvis er

sammenfallende med det opprinnelige formålet med undersøkelsen. Imidlertid har det hele tiden vært en begrensning at vi ikke kunne benytte egne rettede spørreundersøkelser til et stort antall respondenter på én eller flere konkrete problemstillinger. Denne begrensningen ble av FFI til slutt vurdert som så stor at vi satte i gang med egne undersøkelser. Det faktum at flere av de eksisterende undersøkelsene har lave andeler respondenter, og at det er relativt få spissede undersøkelser tilgjengelig for prosjektets formål, bidro til beslutningen om å gjennomføre egne kvantitative undersøkelser.

En annen viktig motivasjon har vært ønsket om å kunne studere utviklingen av holdninger og adferd over tid, mens de menige kommer inn i Forsvaret og påvirkes gjennom tjenesten. De fleste av de eksisterende undersøkelsene i Forsvaret vektlegger kartlegging av nåværende trivsel, motivasjon, verdigrunnlag etc., men ikke å avdekke årsakene til endringer over tid. Ved å spisse undersøkelsene, trekke inn flere demografiske variabler, og krysskoble undersøkelsene på individnivå, kan en dermed studere hva som påvirker variasjonen i motivasjon og trivsel over tid.

En annen årsak som bidro til beslutningen om egne undersøkelser var vårt ønske om å redusere faren for at respondentene svarer det de oppfatter som det “korrekte” svaret. Dersom en forventer slike svar, for eksempel om synet på kvinner, kvotering, likestilling eller annet, er det flere måter å avsløre dette på. Ingen av disse metodene er benyttet i eksisterende undersøkelser.

1.2 Noen sentrale forskningsspørsmål

Vi har i denne rapporten seks temaer vi er særlig interesserte i. Det mest sentrale temaet, hva som påvirker meniges motivasjon for videre tjeneste i Forsvaret, har drevet behovet for de andre fem temaene. Det er særlig interessant hva som påvirker de meniges svar, dvs. hva som kjennetegner de som ønsker videre tjeneste. For å kunne svare godt på det må vi først se nærmere på de øvrige fem temaene:

- holdninger
- kjønnsrolleidentitet
- mobbing og seksuell trakassering
- trivsel
- indre og ytre motivasjonsfaktorer

Her vil vi vite mer om hva de menige svarer på spørsmål om disse temaene, hvordan svarene utvikler seg gjennom førstegangstjenesten og i hvilken grad det er sammenhenger mellom svarene. Selv om de fem øvrige temaene i punktlisten over er viktige og interessante i seg selv, er i vi i denne rapporten i første rekke interesserte i hvordan de henger sammen med

hovedtemaet i rapporten: hva som driver motivasjon for videre tjeneste i Forsvaret. Vi formulerte til sammen fem hypoteser vi ønsket å belyse i arbeidet med denne rapporten. Hypotesene har kun fungert som en måte å innrette forskningen på, og har ikke blitt fulgt opp av formelle hypotesetester.

1.2.1 Holdninger

Flere kvalitative rapporter fra Forskning på Årskull og rapporter fra andre forskningsinstitusjoner, omhandler samspillet mellom kvinner og menn, spesielt under (befals)utdanning og i førstegangstjenesten (Hellum, 2010, 2014; Kristiansen, 2010; Lauritzen, 2009, 2013; Rones, 2011, 2013; Strand 2012). Her har holdninger og fordommer vært sentrale stikkord. Vi ønsker nå å finne ut hvilke holdninger de menige har når de møter opp til førstegangstjeneste, og hvordan disse endres gjennom tjenesten. Her er vi særlig interessert i å avdekke hvilke holdninger de menige har til kvinner i Forsvaret og kvinner som ledere. Hvilke fordommer møter kvinner inne til førstegangstjeneste, og når oppstår disse fordommene? Et interessant spørsmål her også i hvilken grad befalets holdninger til kjønn og ledelse avviker fra de meniges. Vi ønsker senere også å se på hvordan fordommer påvirker kvinnenenes ønske om videre tjeneste. Et annet interessant tema her er de meniges holdninger til medsoldater med en annen etnisitet enn den "norske".

Etter å ha avdekket omfanget av fordommer, ønsker vi også å studere hvordan slike holdninger påvirkes av å eksponeres eller ikke eksponeres for kvinner og ulike etnisiteter. Dette er et sentralt policyspørsmål for Forsvaret: Dersom fordommer kan bekjempes ved å plassere menige med ulikt kjønn og/eller etnisitet på samme rom eller lag, kan det gi verdifulle bidrag til rekrutteringen til Forsvaret og mangfoldet i organisasjonen. Vi har her formulert en hypotese vi ønsker å teste: *Omfanget av fordommer mot kvinner og etniske minoriteter blir mindre av eksponering for kvinner og etniske minoriteter.* Med eksponering mener vi i dette tilfellet at de ulike gruppene deler rom sammen.

Som en del av forskningen vår på holdninger, har vi også ønsket å se på risikovurderinger og risikopreferanser til de menige. Fra økonomisk litteratur vet vi at kvinner tar mindre risiko enn menn når vi ser på hele befolkningen under ett, og at dette leder kjønnene til å ta ulike valg i blant annet karrierevei (Croson og Gneezy, 2009)¹. Dette får oss til å stille spørsmålet om kvinners risikoholdning gjør det vanskelig å nå Forsvarets målsetting om økt kvinneandel. Dette leder naturlig nok videre til spørsmål som:

1. Hvem selvselekteres og hvem utelukkes fra tjeneste med bakgrunn i sine holdninger til risiko?

¹ I gjennomsnitt har kvinner sterkere risikoaversjon enn menn.

-
-
2. Representerer Forsvaret større risiko for de menige enn deres alternativ til tjeneste?
 3. Er det et gap mellom de meniges forventninger til risiko i Forsvaret og den risikoen de faktisk blir utsatt for i tjenesten?²
 4. Påvirkes de meniges risikoholdning av tjenesten? Hva er i så fall de meniges risikoholdning på tidspunktet hvor de skal ta stilling om videre karriere i Forsvaret?³

1.2.2 Kjønnssrolleidentitet

Betydningen og følgene av en sterk maskulin kultur i Forsvaret har også vært diskutert og problematisert av både Forskning på Årskull og av andre. Blant annet peker Lilleaas og Ellingsen (2013) på det de kaller negative ekskluderende maskuliniteter i Forsvaret og på en hegemonisk maskulinitetskultur. Er det slik at de menige utsettes for et miljø og en kultur som fører til at de maskuliniseres? Hvilken effekt har dette på deres holdninger og adferd, særlig overfor det motsatte kjønn? Det vi vet fra andre studier som har sett på kjønnssrolleidentitet er at den er relativt jevnt fordelt på kvinner og menn (Solberg, 2012)⁴.

Maskulinitet og femininitet er naturligvis verken negativt eller positivt i seg selv, kun ulike identiteter og roller som vi fyller. Imidlertid finner noen studier at kjønnssrolleidentitet er korrelert med sannsynligheten for å rapportere at en har blitt utsatt for seksuell trakassering (Berdahl, 2007). En studie finner blant annet at kvinner som scorer relativt høyt på maskulinitet, er mer utsatt for seksuell trakassering (McLaughlin m.fl., 2012). Vi ønsker derfor å se på utviklingen av kjønnssrolleidentiteter i førstegangstjenesten, samt identifisere sammenhenger med faktorer som ønske om videre tjeneste, seksuell trakassering og holdninger. Vi formulerer en hypotese vi ønsker å teste: *De menige gjennomgår en prosess i løpet av førstegangstjenesten hvor de maskuliniseres*. Senere i rapporten ønsker vi å studere hvilke effekter dette kan få.

1.2.3 Mobbing og seksuell trakassering

Vi vet fra Vernepliktsundersøkelsen (2014) at omfanget av mobbing og seksuell trakassering av menige inne til førstegangstjeneste er høyt sammenlignet med blant annet videregående skole og arbeidslivet. Dette rammer særlig kvinner, som rapporterer relativt høy forekomst av dette. Rones (2015) viser til noen av mekanismene som kan lede til slik adferd, og at økende kvinneandel kan føre til økt forekomst av både mobbing og seksuell trakassering. Vi vet relativt sett lite om hvordan dette utvikler seg gjennom førstegangstjenesten, hvem som utfører mobbing/trakassering og hvordan bruk av kjønnsblandede rom påvirker slik uønsket adferd. Vi har formulert to hypoteser vi ønsker å teste i rapporten:

² En annen nærliggende problemstilling er hvilken risikoholdning Forsvaret ønsker for sine menige. Vår studie tar imidlertid ikke sikte på å svare på denne problemstillingen.

³ En rekke av disse problemstillingene er også studert i Hanson (2015). Artikkelen gir også en oversikt over relevant litteratur på området.

⁴ Her er det verdt å merke seg at det ifølge Solberg (2012) kun er en fjerdedel av menn som kategoriseres som maskuline. I hvilken grad kan da maskulinitet sies å være en mannlig egenskap? Vi kommer i kapittel 2.6.1 nærmere inn på noen av utfordringene knyttet til å måle kjønnssrolleidentitet generelt, og konkret på den indeksen vi benytter i våre undersøkelser.

-
-
1. *Mobbing og seksuell trakassering fører til lavere trivsel og mindre ønske om videre tjeneste i Forsvaret*
 2. *Ved å eksponere mannlige menige for kvinner (kjønnsblandede rom) kan omfanget av mobbing og seksuell trakassering reduseres.*

1.2.4 Trivsel

Vi vet fra blant annet Vernepliktsundersøkelsen at både kvinner og menn trives svært godt i førstegangstjenesten. Det er imidlertid lite forskning på i hvor stor grad trivsel bidrar til ønske om videre tjeneste i Forsvaret. Det er også lite kunnskap om hvordan trivselen utvikler seg gjennom tjenesten og hvordan bruk av kjønnsblandede rom påvirker trivsel. Vi ønsker også å vite mer om hvor mye og på hvilket tidspunkt trivselen for de som utsettes for seksuell trakassering reduseres. For å støtte oss i arbeidet med denne rapporten, laget vi en hypotese vi ønsket å teste: *Trivsel i tjenesten er viktig for de meniges ønske om videre tjeneste i Forsvaret.*

1.2.5 Betydningen av indre og ytre motivasjonsfaktorer

I arbeidet med å ansette de mest egnede menige til videre tjeneste eller utdanning i Forsvaret etter endt førstegangstjeneste, spiller naturlig nok motivasjon en sentral rolle. De menige er indre motivert dersom *tjenesten* eller oppgavene de menige får virker motiverende i seg selv. En ytre motivert menig er i denne sammenheng motivert av "lønnen" og dimisjongodtgjørelsen de menige får utbetalt for å gjennomføre tjenesten. Motivasjonen til den enkelte menige vil i de fleste tilfeller likevel være en kombinasjon av de to faktorene. Vi ønsker her å finne ut hvordan indre og ytre motivasjonsfaktorer spiller sammen, og hva som påvirker om en menig velger å legge inn en høy innsats, og hva som påvirker den menige til å ville fortsette i Forsvaret etter endt førstegangstjeneste.

1.2.6 Ønske om videre tjeneste

Det siste og mest sentrale temaet i rapporten er ønske om videre tjeneste i Forsvaret. Fra blant annet Køber (2015) vet vi at motivasjon for tjeneste er en sentral faktor i hvorvidt de menige gjennomfører førstegangstjenesten. Det har imidlertid blitt gjort lite forskning på hva som bidrar til å påvirke de meniges ønske om videre tjeneste i Forsvaret. Dette er naturligvis et sentralt policy spørsmål for Forsvaret som ønsker å vite hvordan en kan påvirke flere kvalifiserte kvinner og menn til å søke seg videre i Forsvaret etter avtjent førstegangstjeneste. Her vil vi både se hvordan ønske om videre tjeneste utvikler seg gjennom tjenesten, hvordan kjønnsrolleidentitet kan påvirke dette ønsket, i hvilken grad kjønn eller etnisitet spiller en rolle, hvordan indre og ytre motivasjonsfaktorer bidrar til ønske om tjeneste og ikke minst hvordan trivsel, mobbing og seksuell trakassering bidrar til dette.

Et annet sentralt spørsmål her er hvordan planer om annen sivil utdanning spiller sammen med de meniges ønske om videre tjeneste i Forsvaret. Er det slik at menige endrer mening om planene sine i løpet av tjenesten? Er det slik at planer om sivil utdanning er en særlig hindring for rekruttering av kvinner til videre tjeneste? Her ønsker vi både å følge utviklingen av planene om sivil utdanning gjennom førstegangstjenesten og å se på hvordan disse planene påvirker ønske om videre tjeneste.

1.3 Rapportens struktur

Disse seks temaene danner utgangspunktet for vår studie, og gjenspeiles også i strukturen av analysene i rapporten. I kapittel 2 tar vi for oss de metodene vi bruker i undersøkelsene, samt gir en beskrivelse av den gjennomførte pilotstudien⁵ i kapittel. I kapittel 3 tar vi for oss resultatene fra brigadeundersøkelsen. Dette kapitlet er strukturert rundt de seks temaene. Kapittel 4 oppsummerer og kapittel 5 kommer med anbefalinger om tiltak og videre forskning.

Mange av resultatene fra brigadeundersøkelsen angående kjønn, etnisitet og gruppeprosesser presenteres i fire andre rapporter, utgitt av våre underleverandører og samarbeidspartnere (Finseraas, 2015; Finseraas m.fl. 2015; Fuglset, 2015 og Kotsadam, 2015). Disse fire rapportene har bidratt med et sentralt underlag til denne FFI-rapporten.

⁵ I vårt arbeid refererer begrepet pilotstudie til en initiell miniversjon av den påfølgende fullskala studien som tester tiltenkt metode, innholdet i spørreundersøkelseskjemaet og overordnet fremgangsmåte. Det å gjennomføre en pilotstudie anses å være essensielt for å oppnå en tilfredsstillende utforming av den påfølgende studien (Tejlingen, 2001).

2 Metode

For å kunne besvare problemstillingene som ble presentert i kapittel 1.2, har prosjektet videreutviklet og satt sammen en serie med kjente metoder innen adferdsforskning. Disse metodene bruker vi i en serie med undersøkelser, slik at vi får en mer omfattende tidsserie fra den samme populasjonen. Ved å etablere en basislinje på innrykksdagen, har vi mulighet til å følge opp med målinger gjennom tjenesten. Sammenstilling av målinger underveis med inngangsverdiene fra sesjon og innrykk, gjør det enklere å identifisere effekter av selve tjenesten.

Denne longitudinelle undersøkelsen gjennomføres som en såkalt *negativ stratifisert randomisert utvalgsundersøkelse*. I all hovedsak innebærer dette at for å sikre store nok strata⁶ gjennom utdanningsåret, vil vi i første omgang begynne med hele populasjonen. Det betyr at for å få store nok grupper med bestemte egenskaper får alle som møter opp tilbud om å delta. Den kvantitative undersøkelsen kombineres deretter med personlig intervju av noen få enkeltrespondenter (tilfeldig trukket) fra ulike strata i datagrunnlaget.

Anonymiteten sikres ved at koblingsnøkkelen til person- og sesjonsdata oppbevares og forvaltes av Forsvarets personell- og vernepliktssenter (FPVS). Når FFI-prosjektet møter de menige får forskerne utdelt dette tilfeldige løpenummeret, generert av FPVS, for å kunne koble sammen de ulike undersøkelsene på ulike tidspunkt.

Basert på den kvantitative datainnsamlingen gjennomførte vi en serie med analyser, både tidsserieanalyser og ulike former for regresjonsanalyse. For å beregne effekter av tjenesten bruker vi regresjonsanalyser. I en regresjonsanalyse finner vi samvariasjonen mellom en avhengig variabel (effekt målet) og de uavhengige variablene (variablene som skal forklare effekten). Regresjonsanalysen gir oss svar på om samvariasjonen mellom variablene er statistisk signifikant og hvor sterkt hver enkelt uavhengig variabel påvirker den avhengige variabelen. En viktig egenskap ved regresjonsanalyser er at vi kan kontrollere for en rekke ulike egenskaper samtidig hos respondentene. Dersom vi for eksempel ønsker å forklare trivsel hos soldatene kan det være relevant å kontrollere for om soldatene er inne til tjeneste frivillig. Da kan vi holde frivillighetsstatus konstant mens vi ser på hvordan for eksempel mobbing samvarierer med trivsel. Det gjør det mulig å isolere den negative effekten av mobbing fra den negative effekten av ikke å være frivillig innad i for eksempel en avdeling.

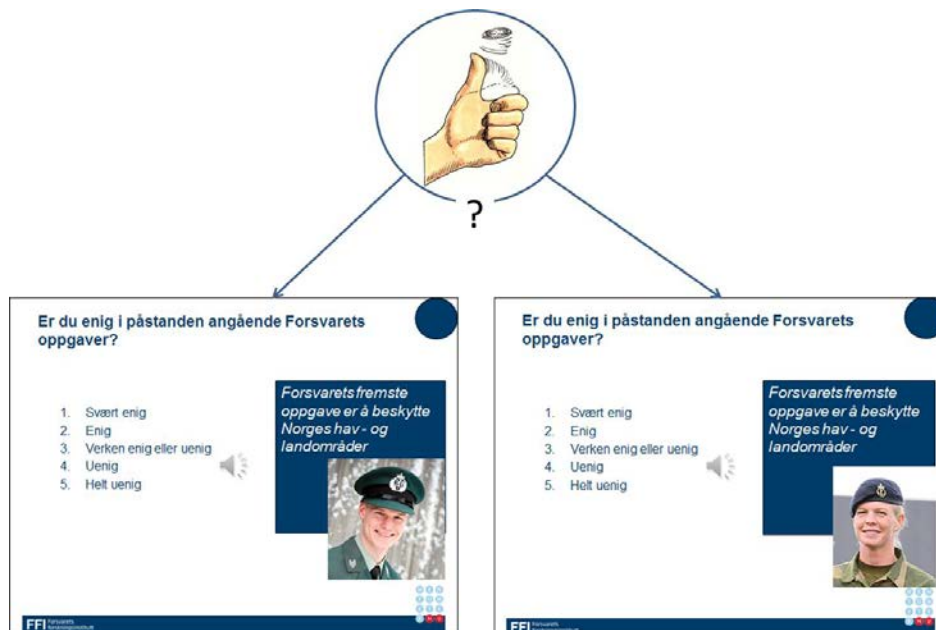
⁶ En strata er en undergruppe av det totale utvalget, hvor undergruppene ikke overlapper.

2.1 Randomisering

I en slik spørreundersøkelse er det en risiko for at vi får “korrekte” svar, i den forstand at respondenten heller enn sannheten svarer det vedkommende antar er det mest riktige svaret. For å kunne omgå slike svar har vi innført to ulike typer randomisering (tilfeldighet) i vår studie blant menige og befal. For det første er respondentene fordelt tilfeldig i grupper hvor hver gruppe får en egen variant av svaralternativer eller variabler i spørsmålsarket.⁷ Som vi skal se kan dette hjelpe oss med blant annet å unngå forutinntatte eller ”korrekte” svar. Deretter har vi en randomisering av hvilke menige som deler rom med det motsatte kjønn eller menige med innvandrerbakgrunn, for å kontrollere for de såkalte *ikke-observerbare egenskapene*. La oss se litt nærmere på de to tilnærmingene.

2.1.1 Randomisering for å kartlegge individuelle fordommer

Det er ikke uvanlig at respondentene vet hva som er “riktig” eller forventet svar på et spørsmål. Måten vi avdekker hvorvidt det finnes fordommer i et gitt utvalg på er å (tilfeldig) dele utvalget i to og definere og benytte en såkalt behandlingsvariabel (*treatment*) for den ene gruppen, og sammenligne utfallet med den andre gruppen som ikke utsettes for behandlingsvariabelen (kontrollgruppen). I eksemplet i figur 2.1, som vi har benyttet i våre undersøkelser, har vi benyttet et bilde som behandlingsvariabel.



Figur 2.1 Randomisering for å avdekke fordommer.

⁷ De menige deles i behandlings- og kontrollgrupper som for gjennomføring av et klassisk eksperiment. En sammenligning av utfallet mellom behandlingsgruppe og kontrollgruppe gir effekten av behandlingen.

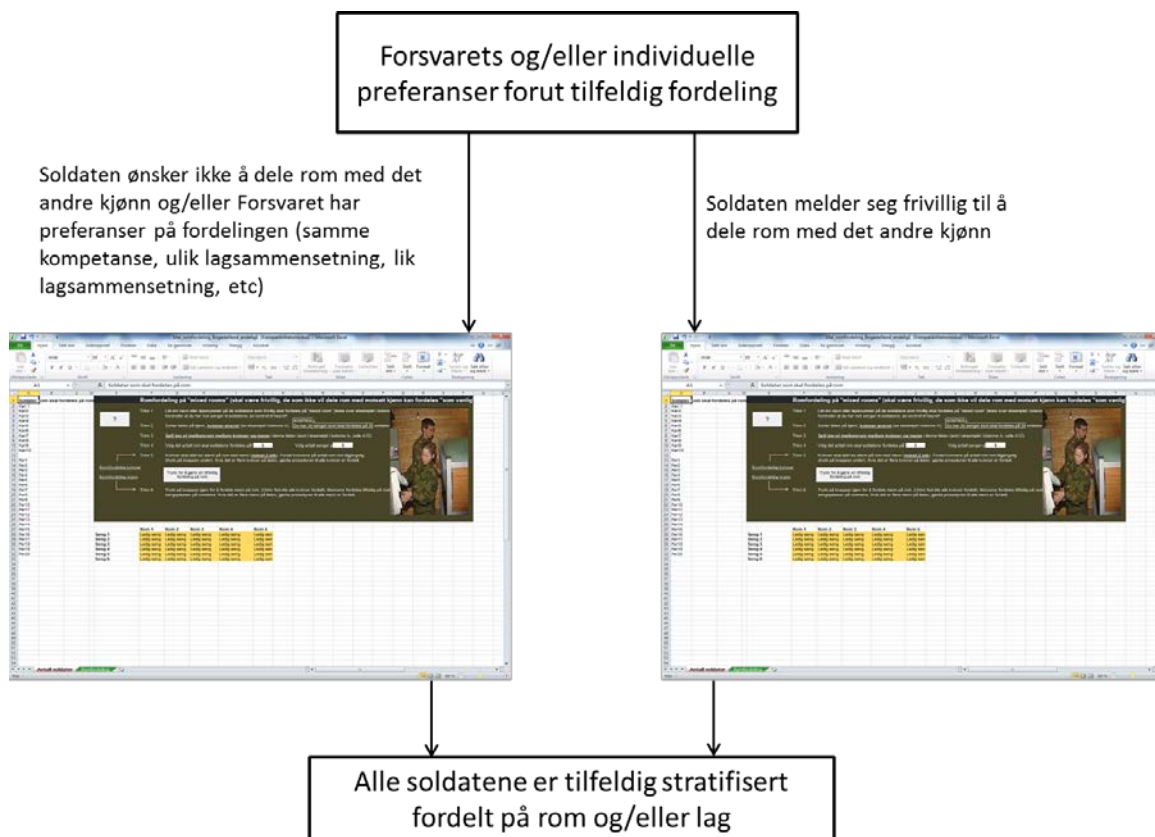
Myntkastet illustrerer at det er 50 prosent sannsynlighet for at en respondent ender opp med høyre eller venstre powerpointbilde. Som vi ser fra figur 2.1, utsettes de to randomiserte gruppene for akkurat samme tekst og svaralternativ, men for den ene gruppen er det et bilde av en kvinne, og for den andre gruppen er det bilde av en mann. Hvis det er forskjeller i svaret og gruppene som svarer på spørsmålet er tilfeldig fordelt, kan man derfor anta at forskjellen i svaret skyldes behandlingsvariabelen (bildet). Med et slikt utfall av bildeeksperimentet kan man konkludere med at det eksisterer kjønnsbaserte fordommer blant respondentene.

2.1.2 Randomisering av romfordeling

Hvordan vet man at de menige som bor sammen med kvinner, eller en annen etnisitet, faktisk endrer sin innstilling til kvinnelige menige eller menige med annen etnisitet? Det kan jo være slik at de hadde en positiv innstilling til kvinner og annen etnisitet før de bodde på samme rom eller var på samme lag eller tropp. Her må vi kontrollere for eventuelle ikke-observerbare inngangsverdier hos de menige som kan tenkes å påvirke deres holdninger og sosiale relasjonsbygging. Med andre ord, de meniges initielle sosialiseringsspross og kontakt må være randomisert.

Med en tilfeldig fordeling og variasjon av kvinner og menn på rom kan man studere årsakssammenhengen i samarbeidet mellom kvinner og menn, og hvordan man senere vurderer hverandres kompetanse. Videre er det viktig å ha en gruppe å kontrollere denne adferden opp mot. Hvis alle bor, lever eller arbeider under samme forhold (alle deler rom, lag eller tropp med kvinner og/eller annen etnisitet), hvordan kan man da påpeke forskjeller og effekter? Det betyr at for å kunne studere effekter av blandet rom når det gjelder holdning til kvinner og/eller verdigrunnlag, må de som deler rom eller lag være tilfeldig fordelt på dette konkrete rommet eller laget, og det må være tilgjengelige kontrollgrupper med rom/lag som ikke er blandet.

Randomisering er med andre ord helt sentralt for å kunne studere effekter av kjønnsblandede rom. Imidlertid skjedde ikke romfordelingen helt tilfeldig i pilotstudien. Disse praktiske utfordringene førte til at vi utviklet en regnearkmal i MS-excel som ble sendt den enkelte avdeling. Fremgangsmåten er illustrert i figur 2.2.



Figur 2.2 Illustrasjon av regnearkmalen i MS-Excel for tilfeldig fordeling av menige på rom.

Som vi ser av figur 2.2, skal troppsbefalet først foreta noen initielle avklaringer før en gjennomfører den tilfeldige romfordelingen. I vårt tilfelle er det viktig å opprettholde Forsvarets prinsipp om frivillighet til å dele rom med det annet kjønn før en foretar den tilfeldige fordelingen på rom⁸. Når dette eller andre preferanser er tatt hensyn til, kan man foreta en tilfeldig fordeling som grunnlag for videre vitenskapelige vurderinger. Dermed har man et godt utgangspunkt for randomiserte feltforsøk, en vitenskapelig fremgangsmåte for å måle effekten av en intervensjon på et bestemt utfall av interesse (Harrison og List, 2004). Denne regnearkmalen ble utarbeidet og testet før hovedstudien i Brigade Nord ble iverksatt.

2.2 Effektiv datainnsamling

Det å gjennomføre en datainnsamling som skal kobles sammen på individnivå, over tid, for den samme populasjonen, har så vidt vi vet ikke vært gjennomført tidligere i Forsvaret. Videre er det heller ingen erfaringer med å utnytte sesjonsdata for annet enn seleksjon inn til førstegangstjenesten (Køber, 2015).

⁸ Det viste seg i praksis å være noen få som reservert seg mot dette.

Vi benyttet oss av to grep for å øke andelen respondenter i undersøkelsene: Vi anbefalte at det ble satt av tid i de meniges tjeneste for å besvare undersøkelsen, og at undersøkelsen ble delt ut personlig, sammen med en kort presentasjon av formålet. For blant annet å opparbeide erfaringer med den valgte fremgangsmåten, valgte vi å gjennomføre en pilotstudie.

2.3 Pilotstudie

For å sikre en best mulig kvalitet på brigadeundersøkelsen sommeren 2014, ble det altså bestemt å gjennomføre en pilotstudie på vinterinnrykket (kontingent 1401) i BrigN og HMKG. De fleste av respondentene i pilotstudien (528 stk.) møtte vi to ganger i løpet av en tre måneders periode. En tropp i HMKG (57 respondenter) og vinterinnrykket til Brigade Nord møtte vi på selve innrykksdagen (471 respondenter) og etter 8 uker tjeneste, det vil si da de var ferdige med rekruttperioden (297 respondenter). I pilotstudiens datagrunnlag var det en kvinneandel på knappe fem prosent. Det er ikke uvanlig at det er en lavere kvinneandel ved vinterinnrykket, men i dette utvalget var kvinneandelen lavere enn vanlig (ca. åtte prosent).

Hovedfokuset i denne pilotstudien var ikke bare å velge riktig verktøy, eller å få erfaringer med å gjennomføre kvantitativ tidsserieanalyse, men å teste ut ulike spørsmålsbatterier for å identifisere best mulig spørsmål for å oppnå de målsettingene som vi satt oss i samarbeid med BrigN og HMKG. Resultatene fra pilotstudien utgis i en egen FFI-rapport.

Vi hadde mange uavklarte spørsmål da vi gikk i gang med pilotstudien. Hvilke spørsmålsbatterier passer best for å svare på forskningsspørsmålene? Hvordan oppfører de menige seg når det settes av tid for å svare (frivillig) på en spørreundersøkelse om sin egen hverdag? Hvordan vil respondentene oppleve anonymiteten i en slik fremgangsmåte? Videre ønsket vi å teste ulike metoder for å kunne gjennomføre denne type studie mest mulig effektivt, uten store forstyrrelser i hverdagen til Forsvarets avdelinger.

2.3.1 Koordinering og forberedelser

Til å samle inn data valgte vi en kombinasjon av mentometersystem og utdelt papir for å teste ut spørsmålsbatteriet. På innrykksdagen i januar 2014 ble respondentene stilt 115 spørsmål. Dette tok ca. 30 minutter, hvorav ca. 15 minutter med mentometersystemet. I andre runde (etter endt rekruttperiode i mars 2014) ble respondentene stilt 66 spørsmål, hvorav 35 spørsmål var identiske med de på innrykksdagen. Det ble også gjennomført flere adferdseksperimenter i begge runder, henholdsvis sju og ni stykker i første og andre runde. To av disse eksperimentene var identiske for å kunne sammenligne og se på endringer i adferden og vurderingen over tid.

2.3.2 Valg av verktøy i innsamlingsprosessen

I prinsippet er det tre ulike fremgangsmåter for å gjennomføre en effektiv kvantitativ datainnsamling basert på personlig oppmøte. Enten kan man dele ut en papirundersøkelse, gjennomføre en mentometerundersøkelse eller bruke en nettbasert løsning. I utgangspunktet, da pilotstudien startet, disponerte prosjektet kun papir og mentometerløsningen for å kunne gjennomføre undersøkelsene. Etter pilotstudien gikk vi over til å benytte en nettbasert løsning.

I pilotstudien viste det seg å være tidkrevende å forsikre seg om at “riktig respondent“ trykker på “riktig mentometer-knappesats”.⁹ Videre erfarte vi at respondentene påvirket hverandre i svarøyeblikket da noen kommenterer høyt på enkelte spørsmål underveis i gjennomføringen av selve undersøkelsen. Siden alle er samlet i et klasserom når de svarer på undersøkelsen (som vises på MS-Powerpoint) kan en heller ikke randomisere respondentene underveis. De må være anonymisert og randomisert før de kommer inn i rommet, eller gjennomføre deler av datainnsamlingen på papir. Dette var også en tidkrevende prosess, som ikke alle respondentene forstod rekkevidden av og mistet tålmodigheten.

Mange av disse utfordringene ble i selve brigadeundersøkelsen løst ved å endre fremgangsmåten for å samle inn data. Ved å benytte et nettbasert verktøy (Confermit) på respondentenes egen mobiltelefon eller tablet, kunne vi randomisere (fordele tilfeldig) på individnivå uten å fordele de menige på forhånd, automatisk samle sammen alle data fra en gjennomføring i én og samme datafil og lettere delegere datainnsamlingen til samarbeidspartnere og/eller forskningsassistenter. Det ble da kun behov for å gi en kort introduksjon til undersøkelsen sammen med en nettside/QR-kode til selve spørreundersøkelsen.

2.3.3 Tilbakemeldinger fra respondentene

Etter hver mentometerundersøkelse i pilotstudien gjennomførte vi en refleksjonsrunde for å høre hvordan de menige opplevde undersøkelsen. En typisk tilbakemelding fra flere av deltagerne var at det er veldig bra at de menige ble fulgt opp over tid, og at en identifiserte ulike faktorer som hadde betydning for deres egen velferd og velbefinnende. Imidlertid synes de at noen spørsmål var “mystiske”, spesielt spørsmålene som angikk kjønnsroller. De forstod ikke hvorfor vi var interessert i hvorvidt man var sjenert, var glad i barn osv. Videre synes de det var et stort fokus på etnisitet og kjønn i spørsmålsstillingene, noe de kunne relatere seg til, men ikke nødvendigvis var helt komfortable med å svare på. “*Vi er jo alle soldater*” var et typisk utsagn som kom frem i denne forbindelse.

⁹ Vi utarbeidet lister som anonymiserte knappesatsen slik at vi kunne koble sammen individuelle svar over tid.

De menige var også bekymret for hvordan resultatene fra undersøkelsen ville benyttes videre, og de var veldig opptatt av å få se resultatene selv på ett eller annet tidspunkt. I den forbindelse henviste vi til utgivelsen av rapporter og artikler og at de til enhver tid ble presentert som en gruppe i disse publikasjonene, aldri som individer.

Videre syntes flere av respondentene at det var et spennende verktøy (mentometer) å ta i bruk, men at “slengkommentarer” underveis blant respondentene i rommet påvirket deres eget svar på enkelte spørsmål. På de mer personlige spørsmålene var de veldig i tvil om de skulle svare oppriktig da de hadde en “gnagende følelse” av å bli observert av andre i rommet. Selv om vi understreket at de kunne skjule knappesatsen (under bordet, i hånden etc), så opplevde enkelte at de ble “sett over skulderen”. Slik vi observerte det underveis i datainnsamlingen, var respondentene mer opptatt av å svare på spørsmålene som dukket opp enn å se på hva andre svarte. Dette utgjør likevel en naturlig usikkerhet ved resultatene fra våre undersøkelser, da alle er gjennomført i en klasseromssituasjon. Gjennomføring av Confirmit-undersøkelse på egen mobiltelefon eller utdelt tablet er muligens noe mindre utsatt for observasjon fra naboen, men dette er nok fortsatt en utfordring. Særlig ved spørsmål av potensielt stigmatiserende karakter kan dette slå ut på svarene. Vi kommer tilbake til dette i kapittel 3.4.

2.4 Personvern, frivillighet og anonymitet

Deltakerne i undersøkelsene vi beskriver i denne rapporten har i forkant av undersøkelsen blitt bedt om samtykke, slik at vi opprettholder det vanlige forskningsetiske prinsippet om frivillig deltagelse. Videre har vi utarbeidet et mer detaljert informasjonsskriv som er sendt stabssjefen ved alle involverte driftsenheter i Forsvaret som forklarer bakgrunn, formål og fremgangsmåten i undersøkelsene. Det har også blitt opprettet en koblingsnøkkel som Forsvarets personell- og vernepliktssenter (FPVS) eier og forvalter. For å sikre at respondentene får tilstrekkelig tid til å vurdere hvorvidt de ønsker å delta eller ikke, ble de menige informert om undersøkelsen på morgenen ved innrykksdagen, og dermed gitt betenkningstid frem til selve gjennomføringen skulle finne sted senere på dagen. Det var frivillig å delta på undersøkelsen. Soldatene velger dermed om de skal svare eller ikke. De kan også velge ikke å svare på enkeltspørsmål dersom de velger å gjennomføre undersøkelsen.

2.5 Spørsmålsbatterier

Som en del av arbeidet med å etablere forskningsspørsmål, identifiserte vi innledningsvis åtte spørsmålskategorier vi primært ønsket å benytte: kjønnsrolleidentitet, kreativitet, planer for fremtiden, indre og ytre motivasjon, kreativitet, mobbing og seksuell trakassering, risikovurdering og vurdering av kjønn i Forsvaret. Det er ikke alle disse spørsmålsbatteriene vi har videreført i alle rundene med undersøkelser, og heller ikke alle vi kommer nærmere inn på i

denne rapporten. Vi vil i det følgende ta for oss sentrale metodiske problemstillinger ved noen av disse spørsmålsbatteriene.

2.5.1 Kjønnssrolleidentitet

Kjønnssrolleidentitet, eller *Bems Sex Role Inventory* (BSRI), ble utviklet av Sandra Lipsitz Bem for å måle en persons tilslutning til maskuline og feminine kjønnssrolleidentiteter, og første gang presentert i 1971 (Hoffmann R. og Borders L., 2001). Bems kjønnssrolleindeks er kort sagt en kvantitativ måling og kartlegging av kjønnssrollen for å utdype kjønn som en sosialisert rolle – det sosiale kjønn. Ifølge Bem har alle mennesker individuelle kombinasjoner av (stereo)typiske maskuline og feminine trekk, og noen kan fremstå med begge disse trekkene, omtalt som androgyne trekk eller egenskaper. Bem understreker videre at det sosiale kjønn ikke er en stabil personlig egenskap, men noe som kontinuerlig skapes og omskapes i sosiale prosesser. Med andre ord, det sosiale kjønn er ikke noe man ”er”, men noe man ”gjør” (West og Zimmermann, 1987).

Den opprinnelige indeksen består av 60 surveysspørsmål hvor respondenten skal ta stilling til ulike maskuline og feminine egenskaper som kan kjennetegne en selv. Vi bruker en kortversjon av dette spørsmålsbatteriet (20 spørsmål) som også benyttes i “Ung-i-Norge”-undersøkelsene (Wendelborg et al., 2014). Det betyr at vi kan sammenligne de meniges kjønnssrolleidentitet med elever på videregående skole, og det er mindre tidkrevende enn å bruke alle 60 spørsmål. De 20 spørsmålene, eller påstandene som en skal ta stilling til, brukes til å kategorisere respondentene i fem ulike kjønnssrolleidentiteter. Se vedlegg A for en mer detaljert beskrivelse av denne fremgangsmåten. I våre analyser benytter vi hele eller deler av en score i kjønnssrolleidentitet for å forklare endringer i andre variabler, som for eksempel forekomsten av mobbing og seksuell trakassering, endringer i motivasjon og trivsel.

Det har i senere år blitt rettet kritikk mot Bems kjønnssrolleindeks¹⁰. Kritikken rettes særlig mot at indeksen er basert på tradisjonelle kjønnsstereotyper, og at det er vanskelig å være sikker på hva den faktisk måler. I tillegg er kjønnsroller og identitet tett knyttet til den kulturelle konteksten de oppstår i. Kjønnssroller har et annet innhold i Norge i 2016 enn i USA i 1971. Kvalitetene som i Bems indekser er definert som maskuline er tradisjonelt knyttet til ledelse, konkurranseinstinkt, selvsikkerhet osv. Kritikerne hevder dermed at en ikke kan være sikker på hva økt score i maskulinitet faktisk betyr: Dersom de menige, ifølge kjønnssrolleindeksen, blir mer maskuline etter en viss tid i militær tjeneste, kan det like gjerne bety at de har utviklet sin selvsikkerhet, atletiske ferdigheter og lederegenskaper i løpet av tjenesten – noe som burde være naturlig å forvente. På denne måten defineres utvikling av konkurranseinstinkt, selvsikkerhet og lederegenskaper som en maskuliniseringsprosess i seg selv. Egenskaper som ryddighet/orden og

¹⁰ Se for eksempel Choi & Fuqua (2003) og Wilcox & Francis (1997).

omsorg, som fremholdes som veldig viktig i Forsvaret, er ifølge Bems kjønnsrolleindeks definert som feminine egenskaper. Det kan stilles spørsmål ved om egenskapene egentlig er noe spesifikt feminint. Skalaen måler således hvor godt du passer inn i Bems definisjon eller en stereotypisk forestilling av hva som er maskulint og hva som er feminint.

Et viktig argument for at skalaen likevel er valid, er at stereotypiene knyttet til maskulinitet og femininitet er så sterke at de fortsatt passer på vår forestilling om hva som er maskulint og feminint. I første omgang har vi falt ned på Bems indeks i denne undersøkelsen for å kunne sammenligne med andre indekser, blant annet “Ung-i-Norge”-undersøkelsene (Wendelborg et al., 2014), og for å vurdere hvorvidt ungdom i Forsvaret skiller seg fra andre ungdommer. Dette innebærer imidlertid at vi må være klar over begrensningene som ligger i en slik indeks, og hva endringer i indeksverdier kan bety.

2.5.2 Mobbing

Som for mange andre begreper som benyttes i dagligtalen, er det ingen enhetlig definisjon på mobbing. Men det som er felles for definisjonene er at det utføres en negativ handling fra én eller flere, rettet mot andre. En annen fellesnevner er at den negative handlingen gjentas, over tid, og kan på denne måten oppfattes som en systematisk krenkelse mot ett individ fra én eller flere andre individer.

Mobbing forekommer ofte i forhold som er preget av ubalanse i styrkeforholdet mellom partene; den eller de som blir utsatt har vanskelig for å forsvare eller hevde seg. Det meste av mobbingen foregår mellom likesinnede (alder, klasse, gruppe, virksomhet etc.), og det er langt flere gutter som mobber enn jenter. Det er også litt flere gutter enn jenter som blir utsatt for mobbing, og de jentene som mobbes, blir ofte mobbet av gutter. Mobbing mellom jenter har mindre innslag av fysisk vold og er ofte vanskeligere å oppdage. Uansett uttrykksform for mobbingen, så er verbal mobbing den vanligste formen (Wendelborg et al., 2013). Vi vet også fra nasjonale undersøkelser om mobbing i skolen at andelen som føler seg mobbet er relativt stabil over tid og at det er mindre mobbing desto lengre opp i tenårene en kommer (Wendelborg et al., 2013). Fra Forsvarets medarbeiderundersøkelse (FMU) vet vi at omfanget av mobbing faller ytterligere med økende alder (Forsvaret, 2015).

Da vi utformet spørsmålene til bruk i pilotstudien, vurderte vi først hvilke spørsmål FMU og Vernepliktsundersøkelsen benytter. FMU spør om “Hender det at du selv blir utsatt for plaging eller ubehagelig erting av arbeidskamerater?” (Forsvaret, 2015), mens Vernepliktsundersøkelsen spør om “Har du selv blitt utsatt for mobbing i løpet av førstegangstjenesten, og i tilfelle hvor ofte?” For bruk i pilotstudien valgte vi en noe enklere formulering mer tilpasset verktøyet vi planla å bruke, mentometer: “Har du blitt utsatt for mobbing i løpet av det siste året?”, med

“Ja”, “Nei” og “Usikker” som svaralternativer. Erfaringen fra pilotstudien var at dette spørsmålet var for generelt. Vi så også et behov for å gi respondentene muligheten til å angi frekvens på mobbingen. Vi ønsket også å angi hvilken tidsperiode vi spurte etter, siden dette kom opp som et spørsmål under gjennomføringen. Vi endret dermed formuleringen til “Har du blitt utsatt for mobbing i løpet av det siste året”, med svaralternativer som “Har aldri blitt utsatt”, “En sjelden gang” og “Av og til”.

2.5.3 Seksuell trakassering

Seksuell trakassering er på mange måter like vanskelig å definere som mobbing selv om likestillingsloven klart og tydelig definerer det som *uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den som oppmerksomheten rammer* (Likestillingsloven § 8, 2013). Som oftest innebærer det ulike former for trusler om arbeids- eller karrieremessige konsekvenser hvis en ikke aksepterer å møtes eller utføre seksuelle tjenester. *Seksuelle eller kjønnete tilnærmelser som er uønskede, truende eller uvelkomment for den som blir utsatt* (Helseth, 2007), er en annen vanlig definisjon.

Som ved mobbing finnes det flere former for seksuell trakassering. Basert på nasjonal og internasjonal litteratur har vi blitt inspirert til å dele inn seksuell trakassering i *fire kategorier*; verbal trakassering, ikke-verbal trakassering, "lettere" fysisk berøring og seksuelt betont fysisk overgrep/angrep.

Verbal trakassering kan være typiske “seksuelt relaterte banneord”, spørsmål eller kommentarer om adferd, kroppsdel, eget sexliv, menstruasjon osv. Gjentatte vitser, historier som oppleves som krenkende eller ukomfortable, og uanstendige forslag eller invitasjoner. Seksuelt tankevekkende og uanstendige lyder kategoriseres ofte også som verbal trakassering. Ikke-verbal trakassering kan være at man mottar gjentatte e-mail, SMS, eller tilsvarende med seksuelle tema/vitser, blotting, stirring som oppleves ukomfortabel, eksponering for seksuelle bilder eller illustrasjoner og ulike former for uanstendige faktorer. Fysiske former for seksuell trakassering defineres fra seksuelt betont angrep/voldtekt til "lettere" fysisk berøring, dvs. at en opplever gjentatt uønsket berøring, strykning og beføling. Videre kan det oppleves som en “lettere” uønsket fysisk berøring at noe står veldig nære eller “presser en opp i et hjørne” herunder ensidig kyssing/klemming eller tvang til å berøre en annen.

Ifølge en nyere undersøkelse blant videregående elever i Sør-Trøndelag, viser det seg at det ikke bare er jenter som blir utsatt for ulike former for seksuell trakassering (Bendixen og Kennair, 2014). Uavhengig av kjønn rapporterer hele 60 prosent å ha opplevd minst én form for seksuell trakassering det siste året (Bendixen og Kennair, 2014).

Vernepliktsundersøkelsen spør om “Har du som soldat i løpet av din tid i Forsvaret blitt utsatt for seksuell trakassering fra dine medsoldater eller overordnede i tråd med definisjonen?”. De menige får samtidig se en definisjon av hva som inngår i begrepet seksuell trakassering. Totalt syv prosent svarte ja på dette spørsmålet i 2014, 17 prosent for jenter (Forsvaret, 2014). Her ser vi at man spør om seksuell trakassering som skjer “som soldat” og som utøves av andre i Forsvaret.

Vår målsetting her var å måle omfanget av de meniges erfaring med seksuell trakassering, og senere se dette opp mot andre forskningsspørsmål. Det betyr at temaer som sammenhengen mellom trakassering og aksept for seksuell vold, seksuell risikoatferd samt helsemessige konsekvenser av å bli utsatt for seksuell trakassering ikke vurderes nærmere i denne studien. Imidlertid, i pilotstudien, vurderte vi også ulike metoder for å registrere *direkte erfaringer* med seksuell trakassering. Hvilke type spørsmål skal man da benytte for å dekke definisjonen på seksuell trakassering? For å få mer kunnskap om konkret hvilke typer seksuell trakassering vi hadde behov for å avdekke, delte vi ut et spørsmålsbatteri fra en internasjonal undersøkelse (Fitzgerald et al., 1999) på papir på innrykksdagen i pilotstudien. Spørsmålene og svarene er gjengitt i tabell 2.1.

		Menn	Kvinner
1	Behandlet deg ulikt på en negativ måte på grunn av ditt kjønn? (For eksempel behandlet deg dårlig, forbigått, eller ignorert deg.)	5,4 %	0,0 %
2	Vist, brukt eller distribuert materiale som viser kvinner på en nedverdiggende måte eller som vekker seksuelle assosiasjoner (For eksempel bilder, historier eller pornografisk materiale som du fant støtende.)	10,2 %	4,8 %
3	Kommet med direkte kjønnsdiskriminerende bemerkninger? (For eksempel antydte at folk med ditt kjønn ikke burde gjøre det du gjør).	7,5 %	14,3 %
4	Vært ubehagelig eller nedlatende mot deg på grunn av ditt kjønn?	1,8 %	9,5 %
5	Gjentatte ganger fortalt seksuelle historier eller vitser som var støtende for deg?	0,9 %	0,0 %
6	Gjort uønskede forsøk på å trekke deg inn i en samtale om sex? (For eksempel forsøkt å diskutere eller kommentere seksuallivet ditt).	9,3 %	9,5 %
7	Gitt støtende bemerkninger om ditt utseende, kropp eller ditt seksualliv?	7,7 %	4,8 %
8	Gjort gester eller brukt kroppsspråk av seksuell karakter som gjorde deg flau eller fornærmet deg?	5,4 %	9,5 %
9	Gjort uønskede forsøk på å etablere en romantisk eller seksuell relasjon til deg til tross for dine forsøk på å motvirke dette?	5,7 %	9,5 %
10	Fortsatt å spørre deg om date, drinker, middager og liknende til tross for at du har sagt nei?	6,3 %	9,5 %
11	Berørt deg på en måte som følte ubehagelig?	2,7 %	14,3 %
12	Gjort uønskede forsøk på å stryke, kjærtegne, eller kysse deg?	5,7 %	4,8 %
13	Fått deg til å føle det som om du ble bestukket med en form for belønning for å gjøre noe seksuelt?	0,7 %	0,0 %
14	Følt deg truet av en form for straff for ikke å gjøre noe seksuelt?	0,5 %	0,0 %
15	Behandlet deg dårlig fordi du ikke ville ha sex?	1,1 %	0,0 %
16	Antydte at du skal få bedre behandling hvis du stiller opp på noe seksuelt?	2,3 %	4,8 %
	Har opplevd minst én form for seksuell trakassering (punkt 1-16)	31,4 %	49,7 %

Tabell 2.1 Omfanget av seksuell trakassering blant respondentene i pilotstudien, det siste året, frem til Forsvarets innrykksdag i januar 2014 (Pilotstudien, n=471).

Som vi ser fra tabellen varierer omfanget av verbal, ikke-verbal og fysisk seksuell trakassering mellom kjønn, og mellom de ulike spørsmålene. Det første en legger merke til er det ulike omfanget av seksuell trakassering, sammenlignet med undersøkelsen fra Sør-Trøndelag, hvor ca. 60 prosent, uavhengig av kjønn, rapporterer å ha opplevd minst én form for seksuell trakassering det siste året (Bendixen og Kennair, 2014). Vi finner at ca. 50 prosent kvinner, og 30 prosent menn, rapporterer å ha opplevd minst én form for seksuell trakassering det siste året (se tabell 2.1). Dette er lavere enn undersøkelsene fra videregående skole. Avviket skyldes nok delvis at det ikke stilles identiske spørsmål i disse undersøkelsene, eller om like mange former for seksuell trakassering, selv om spørsmålene dekker de samme kategoriene av seksuell trakassering.

I pilotstudien benyttet vi også en noe mer generell spørsmålstilling i undersøkelsen der vi brukte mentometerknapper: "Har du blitt utsatt for seksuell trakassering i løpet av det siste året?", og definerte samtidig seksuell trakassering for de menige. Ved å spørre på denne måten ved innrykk, fikk vi også et mål på hvor mye de menige hadde blitt utsatt for seksuell trakassering

før tjenesten startet. Basert på erfaringene fra pilotstudien, og for å være sammenlignbar med fremgangsmåten i vernepliktsundersøkelsen, valgte vi derfor å bruke denne kortere og mer generelle spørsmålsstillingen om erfart seksuell trakassering i selve brigadeundersøkelsen.

2.5.4 Indre og ytre motivasjonsfaktorer

I adferdsøkonomi skiller det mellom indre og ytre motivasjonsfaktorer (Bernabou og Tirole, 2003). De menige er indre motivert dersom *tjenesten* eller oppgavene de menige får virker motiverende i seg selv. Dette kan både handle om at en får mulighet til å tjene landet gjennom førstegangstjenesten, men også at selve oppgavene i tjenesten oppleves som givende. Dersom *belønningen* de menige får for å gjennomføre tjenesten motiverer til innsats, er de menige ytre motivert. Med belønning mener vi i denne sammenheng særlig “lønnen” og dimisjonsgodtgjørelsen de menige får utbetalt for å gjennomføre tjenesten. Motivasjonen til den enkelte menige vil i de fleste tilfeller likevel være en kombinasjon av de to faktorene. Vi ønsket her å få svar på spørsmål som: Er det indre eller ytre motivasjon som virker sterkest på de menige? Hvem motiveres av hva? Påvirkes de indre motivasjonsfaktorene av de ytre motivasjonsfaktorene?

Det er flere grunner til å studere de bakenforliggende forklaringsvariablene til endringen i motivasjon. I denne sammenhengen ønsker vi primært å identifisere de motivasjonsfaktorene som gir Forsvaret en størst mulig rekrutteringsbase og de faktorene som sikrer en størst mulig innsats under tjenesten. For å kunne rekruttere og motivere målrettet er det viktig å vite hvem som motiveres av hva. Er det bestemte egenskaper ved de menige som avgjør hva de motiveres av? Dette kan være egenskaper som fysisk aktivitet, planer om utdanning og karriereambisjoner, skolekarakterer og allment evnenivå eller andre sosioøkonomiske variabler. I tillegg kan det tenkes at kjønn er en relevant mangfoldsvariabel.

Ved å eksponere menige inne til førstegangstjeneste for faktorer som appellerer til enten indre eller ytre motivasjonsfaktorer kan vi dermed studere hvordan dette påvirker deres innsats i tjenesten. I pilotstudien benyttet vi selvrapporing for å måle innsats, og manipulasjon av informasjonen om belønninger i stedet for reelle endringer i utbetalt lønn. Vi spiller derfor mer på assosiasjoner ved de ulike motivasjonsfaktorene enn faktisk målbar handling. Vi forventer likevel sterk korrelasjon mellom selvrapporing og faktisk adferd.

2.5.5 Risikovurdering

Studier av risikopreferanser er et stort forskningsfelt som dekker en rekke ulike metoder (Dohmen et al. 2011). Det skiller gjerne mellom observerte preferanser og selvrapporterte preferanser. Observerte preferanser måles ved å studere faktisk adferd i en gitt situasjon som

involverer mulighet til å ta risiko. For å avdekke økonomisk risiko studeres det typisk om respondentene plasserer sine midler i sikre eller risikofylte aktiva. I dette eksemplet er alternativet til å studere faktisk adferd å *spørre* respondenten om hvor pengene plasseres. Det viser seg at respondenters selvrapporing er sterkt korrelert med faktisk adferd. Mange vurderer det derfor som kostnadseffektivt å holde seg til spørreskjemaer og selvrapporing. Vi faller også ned på denne tilnærmingen i våre undersøkelser av risikopreferanser.

Forskningslitteraturen viser også at risikopreferanser kan være domenespesifikke. Det betyr at selv om en person tar stor risiko når det gjelder egen privatøkonomi, kan personen likevel holde seg langt borte fra aktiviteter i Forsvaret som forbindes med risiko. Fordi det er så stor forskjell i domenespesifikk risikoholdning, velger mange å stille et generelt risikospørsmål til respondentene.¹¹ Denne fremgangsmåten er spesielt relevant når problemstillingen ikke er knyttet til et tydelig spesifisert domene. Tjeneste i Forsvaret er et slikt eksempel. Eksponering for risiko i Forsvaret kan være knyttet opp mot en rekke ulike domener som igjen varierer mellom ulike stillinger. Vi har derfor valgt både generelle og domenespesifikke risikospørsmål i pilotstudien og brigadeundersøkelsen.

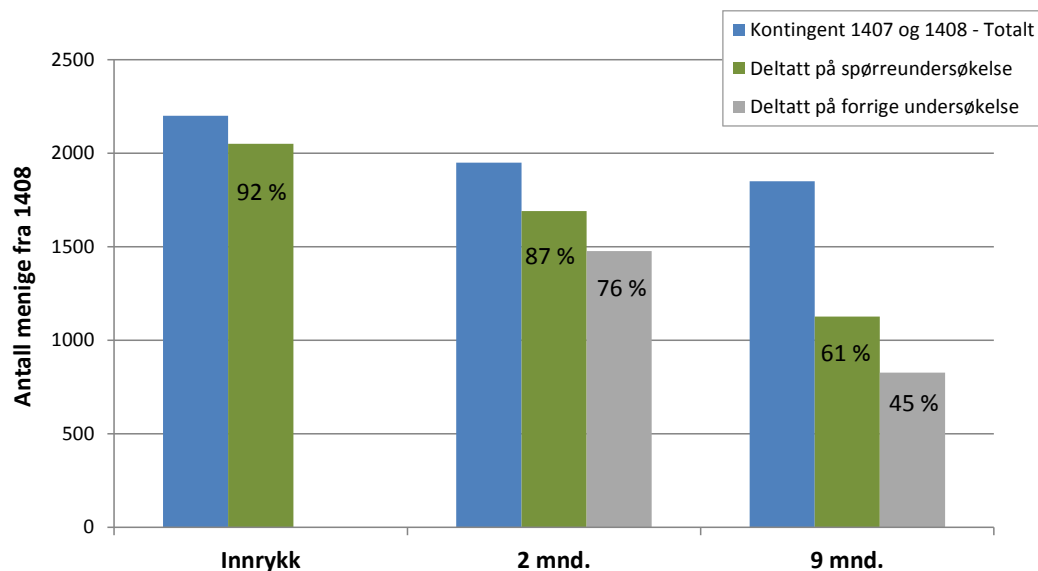
¹¹ «Hvor sterkt misliker du risiko?» er et slikt nøytralt risikospørsmål.

3 Resultater

Vi tar i dette kapittelet for oss resultatene fra brigadeundersøkelsen, hvor det ble samlet inn data fra menige inne til førstegangstjeneste i BrigN i 2014 og 2015 (kontingent 1407 og 1408).

3.1 Gjennomføring

Totalt har vi samlet inn data fra tre ulike tidspunkter fra den samme populasjonen: ved innrykk, etter to måneder og etter ni måneder. I tillegg har vi fått tilgang på data fra sesjon del 1 og 2, noe som gir oss til sammen fem datapunkter for respondentene våre. Antallet respondenter er gjengitt i figur 3.1.



Figur 3.1 Antall respondenter i spørreundersøkelsen ved de tre ulike tidspunkt (grønn stolpe). Grå stolpe viser om respondentene også svarte på de foregående undersøkelser (på innrykk og ved 2 mnd.). Prosentandelen i stolpene er beregnet ut ifra tilgjengelig populasjon (blå stolpe) på det tidspunktet undersøkelsen ble gjennomført.

Stolpene angir hvor mange respondenter som frivillig har fullført undersøkelsen på tre ulike tidspunkt. Antall respondenter per spørsmål kan variere fordi en kan velge å avbryte undersøkelsen før den er ferdig, eller trykke forbi et spørsmål og dermed unnlatt å svare på det.

Basert på totalt antall rekvirerte menige til Brigade Nord (2257 stk.) fikk vi en oppslutning på spørreundersøkelsen på ca. 92 prosent på innrykksdagen når vi tar med respondenter som har svart på alle spørsmålene. Etter 2 måneder hadde vi en oppslutning på 87 prosent og etter 9

måneder en oppslutning på 61 prosent (grønn stolpe). Disse svarprosentene anses å være meget høyt for spørreundersøkelser i Forsvaret (vanligvis rundt 25–30 prosent).

Imidlertid var det ikke alle som svarte på alle tre undersøkelsene. Selv om de fleste var deltok på innrykksdagen bidrar omdisponeringer og frafall av personell til at populasjonen endres underveis. I vår tidsserieanalyse, det vil si at en har svart på to eller tre ulike tidspunkt, får vi dermed en oppslutning på hhv. 76 og 45 prosent (grå stolpe). Dette er fortsatt høyere svarprosent enn andre undersøkelser som er gjennomført i Forsvaret.



Figur 3.2 Fra datainnsamlingen i brigadeundersøkelsen med nettbasert fremgangsmåte, høsten 2014. Gjennomført ved Sessvollmoen, Heggelia, Rusta, Skjold og Setermoen.

Den relevante oppslutningen for undersøkelsen er imidlertid avhengig av problemstillingen som skal studeres. For eksempel vil det for å studere mobbing etter ni måneders tjeneste være nødvendig med data om mobbing fra innrykk (om respondenten er mobbet på videregående) i tillegg til data fra ni måneder. Om respondenten ikke har svart på øvrige spørsmål ved de to tidspunktene, spiller det imidlertid ingen rolle for en studie av mobbing.

En reduksjon i oppslutningen over tid, kan føre til et skjevt utvalg av menige i undersøkelsen dersom det er bestemte egenskaper ved de menige som får dem til å ikke svare. Denne utfordringen er imidlertid noe mindre når årsaken til store deler av redusert oppslutning ligger i at hele enheter (kompanier, tropper osv.) har vært forhindret i å møte opp til undersøkelsen,

grunnet blant annet øvelser eller kursing. Vi har derfor grunn til å tro at store deler av frafallet i undersøkelsen er tilfeldig, og derfor ikke representerer en betydelig skjevhet i utvalget. Etter å ha gjennomført undersøkelsene, sitter vi blant annet med en rekke sosioøkonomiske data på respondentene våre. De mest sentrale av disse er gjengitt i tabell 3.1.

Sosioøkonomiske variabler - tre undersøkelser	Menn	Kvinner	Merknad
	Prosent	Prosent	
Kjønn	87 %	13 %	
Fra 1995-kullet (modus)	87 %	13 %	71 % av respondentene er fra 1995-kullet
2 bataljon (2BN)	92 %	8 %	
Panerbataljonen (PBN)	82 %	18 %	
Manøveravdeling (2BN og PBN)	89 %	11 %	
Artilleribataljonen (ArtBN)	90 %	10 %	
Etterretningsbataljonen (EBN)	93 %	7 %	
Ingeniørbataljonen (IngBN)	93 %	7 %	
Sambandsbataljonen (SBBN)	83 %	17 %	
Sanitetsbataljonen (SANBN)	82 %	18 %	
Stridstrenbataljonen (STRBN)	80 %	20 %	
Støtteavdeling (ARTBN, EBN, IngBN, SBBN, SANBN og STRBN)	87 %	13 %	
Synlig minoritet (Født eller foreldre fra Asia, Afrika eller Sør-Amerika)	6 %	6 %	
Planlegger å ta høyere utdanning	68 %	85 %	
Deler rom med en fra motsatt kjønn (i rekruttperioden)	27 %	100 %	i rekruttperioden var det 96 % kvinner som delte rom. Alle kvinnene som deltok på tre ulike tidspunkt delte rom i rekruttperioden

Tabell 3.1 Sosioøkonomiske variabler. Utvalg: Menige fra "Kontingent 1407 og 1408" som svarte på tre undersøkelser gjennom førstegangstjenesten, n=826.

Som vi ser fra tabellen, kommer de fleste respondentene (71 prosent) fra 1995-kullet. Kvinneandelen varierer noe mellom avdelingene, med Stridstrenbataljonen og Sanitetsbataljon, på topp med nesten 20 prosent (i vårt utvalg). Om lag seks prosent av respondentene representerer det vi har definert som en synlig minoritet, dvs. at respondenten, eller respondentens foreldre, er født i Asia, Afrika eller Sør-Amerika. De ulike analysene knyttet til synlige minoriteter fra denne studien er utgitt i en egen rapport (Finseraas, 2015).

I vårt utvalg har de aller fleste kvinnene i brigaden delt rom med menn. I de avdelingene som har fulgt opplegget med tilfeldig romfordeling i rekruttperioden, var det kun ett rent jenterom¹². Ca. 30 prosent av mennene har delt rom med kvinner. Det faktum at kun 4 % av kvinnene i vårt utvalg har bodd på kjønnsdelte rom (rene kvinnerom) betyr at vi ikke får studert alle sider ved kjønnsblandede rom, da vi ikke har en statistisk kontrollgruppe for kvinner. Vi stiller også spørsmål ved om fordelingen av kvinner på forlegningsrom med menn, faktisk har vært frivillig i bataljonene. En rekke analyser angående kjønn og kjønnsblandede rom fra denne studien er utgitt i en egen rapport (Kotsadam, 2015).

¹² Ingen av disse har deltatt på alle tre undersøkelsene (kun på innrykksdagen)

En bekymring som ble fremmet fra våre samarbeidspartnere i brigaden var at FFI skulle bruke for mye tid på gjennomføringen av spørreundersøkelsene slik at innrykksprosessen eller den daglige tjenesten ble forstyrret. Vi forventet at det ville ta inntil en halv time, men vi ser fra Confirmit-rapportene at respondentenes gjennomsnittlige pålogging var ca. 18 minutter på de tre milepælene. Vi ser også fra påloggingsopplysningene at det er en stor variasjon i antall respondenter per dag som tar undersøkelsen, se figur 3.3.



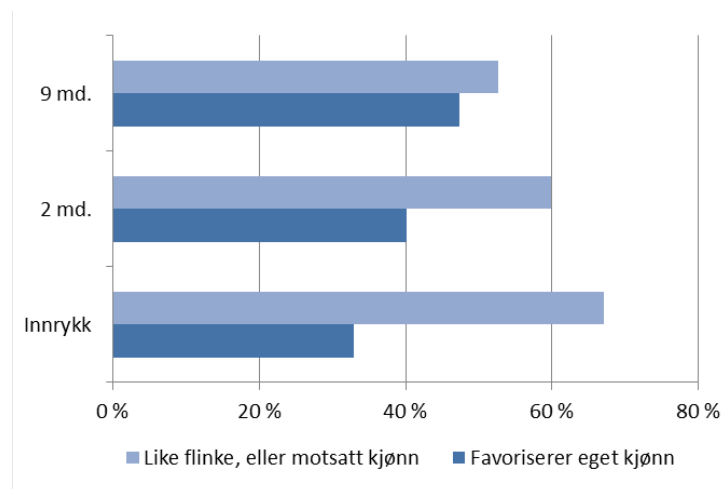
Figur 3.3 Antall respondenter som prosjektet møtte per dag, ved tre ulike målepunkter i tidsserien.

3.2 Holdninger

Fra kapittel 1.2 har vi med oss forskningsspørsmålene rundt holdninger, samt hypotesen vi ønsket å teste: *Omfanget av fordommer mot kvinner og etniske minoriteter blir mindre av å dele rom.* Vi går nå inn på resultatene knyttet til holdninger til kjønn og kvinnelige ledere, minoriteter med innvandrerbakgrunn, og risiko.

3.2.1 Holdninger til kjønn og kvinnelige ledere

For å studere de meniges holdning til kjønn og ledelse har vi stilt spørsmålet “Hvilket kjønn tror du er flinkest i ledelse av tropp?”. Svaralternativene er 1) Menn, 2) Like flinke og 3) Kvinner. Vi skiller her på om de menige favoriserer eget kjønn og om de mener kjønnene er like flinke eller favoriserer det motsatte kjønn. Resultatene er fremstilt i figur 3.4.



Figur 3.4 Andelen menige som favoriserer eget kjønn på spørsmålet om hvem som er flinke i ledelse av tropp (Menn, Kvinner, Like flinke). Utvalg: Alle respondenter.

Figur 3.4 viser at andelen menige som favoriserer eget kjønn øker i løpet av tjenesten. Andelen som favoriserer eget kjønn kan gi en indikasjon på omfanget av diskriminering blant de menige. Mens det ved innrykk var om lag 2/3 av de menige som mente menn og kvinner er like flinke, har situasjonen endret seg ved 9 måneder hvor nesten halvparten av de menige favoriserer eget kjønn.¹³ Ser vi på andelen som favoriserer eget kjønn, er det en tydelig kjønnsforskjell. Ved innrykk er det 37 % av mennene som vurderer eget kjønn som flinke, mot 8 % av kvinnene som favoriserer eget kjønn. Hele 18 % av kvinnene vurderer menn som flinke ved innrykk. Etter ni måneder er andelen menn som favoriserer eget kjønn steget til 54 %. Det er imidlertid nå ingen kvinner som vurderer eget kjønn som flinke.

Oppholdet i Forsvaret ser dermed ut til å ha påvirket de menige tydelig i retning av mer diskriminerende holdninger mot kvinner. Det er viktig å være klar over at vi i hovedsak ser resultatene av at menns holdninger til kvinnelige ledere endres, siden det er flest menn i datasettet, og fordi menn endrer synspunkt mest. Det er krevende å peke på de konkrete mekanismene bak en slik endring. Vi vet også lite om hva de menige legger til grunn i sin vurdering. Det kan for eksempel være vanskelig å skille på om de menige legger til grunn erfaringer med eget befall, eller om de legger til grunn et mer generelt inntrykk fra hele Forsvaret.

For å kunne tolke resultatene av denne type spørsmål, kan spørsmålene suppleres med konkret informasjon som øker sannsynligheten for at respondentene har de samme forutsetningene når de svarer på spørsmålene. I Finseraas et al. (2015) brukes det et eksperiment med to vignetter

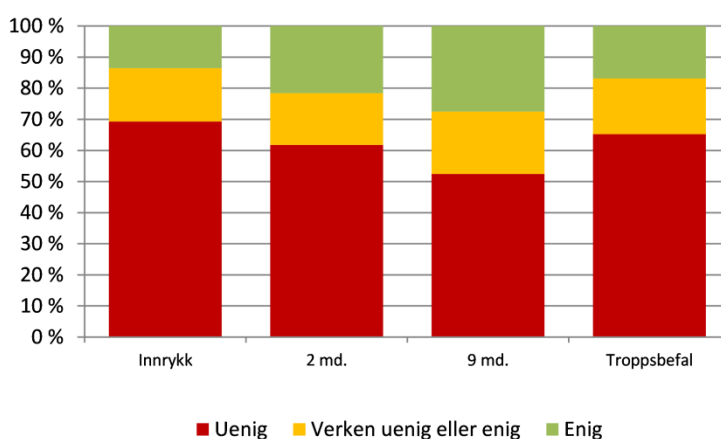
¹³ Tar vi kun for oss menige som har svart på alle tre tidspunkt, er økningen i andel som favoriserer eget kjønn to prosentpoeng høyere.

for å teste om de menige kjønnsdiskriminerer i vurdering av en kandidats egnethet som lagfører. I eksperimentet opplyses det om en rekke egenskaper for kandidatene. Disse egenskapene er identiske for de to kandidatene, slik at det kun er navnet som skiller dem. Eksperimentet viser at menn fortsatt diskriminerer når de får mer informasjon om kandidatene, men ikke kvinner. Det mest interessante funnet er likevel at de menn som er eksponert for kvinner, ved at de bor på kjønnsblandet rom, ikke diskriminerer.

3.2.2 Troppsbefalets holdninger

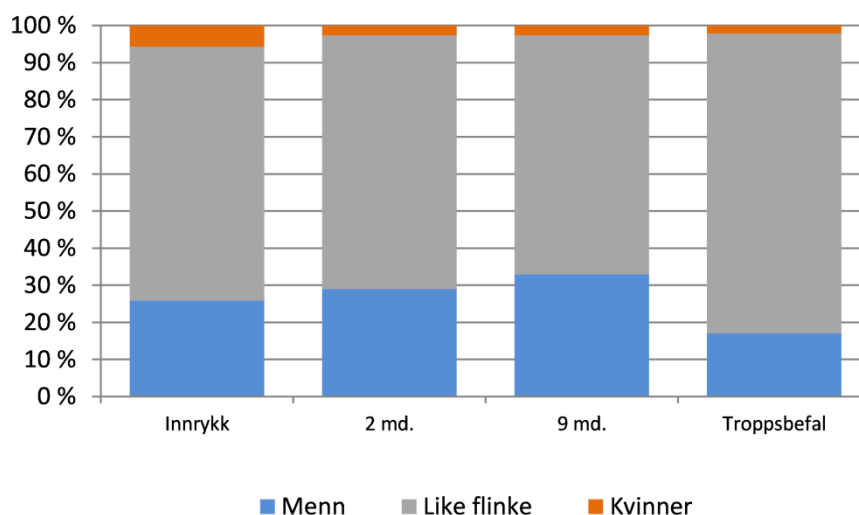
Vi har i denne undersøkelsen ønsket å forstå bedre hvordan ledere i Forsvaret bidrar til holdningsdannelse og de meniges adferd. Vi har ikke lyktes i å inkludere dette elementet på en tilfredsstillende måte i undersøkelsen. I stedet gjennomførte vi en anonym undersøkelse blant troppsbefalet i Brigaden. Undersøkelsen ble videresendt til befalet via mail fra deres nærmeste ledere. Ved å trykke på en videresendt link opprettholder man dermed anonymiteten til de som besvarte undersøkelsen. Mailen ble sendt til om lag 200 befal, og vi mottok 95 svar, en oppslutning på ca. 50 prosent.

Siden undersøkelsen blant troppsbefalet ble gjennomført på en annen måte enn for de menige er det vanskelig å sammenligne svarene direkte. Det er også grunner til å anta at troppsbefalet har mer erfaring og bedre innsikt i hvilke svar som er å anse som "korrekte" i Forsvaret, noe som bidrar til usikkerhet i resultatene. For å få mer innsikt i troppsbefalets holdninger, spurte vi dem om hvorvidt et lag presterer bedre når det består av menige med det samme kjønn. I figur 3.5 har vi sammenstilt befalets svar med de meniges.



Figur 3.5 Svarfordelingen fra påstanden "Et lag presterer bedre når det består av samme kjønn".

Vi ser her at de menige blir mer enige i denne påstanden gjennom tjenesten. Befalet svarer om lag slik de menige gjorde ved innrykk. Etter ni måneder er de menige langt mer uenige i påstanden enn befalet. For å få belyst spørsmålet om holdninger til kjønn og ledelse, spurte vi også befalet hvilket kjønn de mener er flinkest i Forsvarets høyeste lederposisjoner. Svarene på dette spørsmålet er gjengitt i figur 3.6.



Figur 3.6 Svarfordelingen fra spørsmålet "Hvilket kjønn tror du er flinkest i Forsvarets høyeste lederposisjoner?"

Her ser vi at de menige gjennom førstegangstjenesten blir mer og mer overbevist om at menn egner seg best til ledelse i de høyeste lederposisjonene, mens troppsbefalet i større grad svarer at begge kjønn er like flinke. Hvorvidt troppsbefalet påvirker holdningene til de menige underveis i førstegangstjenesten er vanskelig å påvise med denne undersøkelsen. Sannsynligvis hadde vi kunnet påvise dette samspillet i større grad hvis vi kunne gjennomføre en *ikke-anonym* undersøkelse om troppsbefalens påvirkning. I hvilken grad befalet bidrar til meningsdannelsen blant de menige, og i hvilke holdninger som formidles til de menige er et viktig felt for videre forskning. Hva kjennetegner befalet som lykkes i å skape gode prestasjoner, formidle holdninger, hindre mobbing og seksuell trakassering er også viktige og interessante forskningsspørsmål.

En kort oppsummering av holdninger til kjønn og ledelse:

- Andelen menige som favoriserer eget kjønn øker i løpet av tjenesten. Oppholdet i Forsvaret ser ut til å påvirke de menige tydelig i retning av mer diskriminerende holdninger mot kvinner.
- For å skille mellom holdninger til kvinner i Forsvaret generelt, og de meniges holdninger som er basert på egne erfaringer, har vi gjennomført et eksperiment. Dette viser at menn diskriminerer, men ikke kvinner. Det mest interessante funnet er likevel at de menn som bor på kjønnsblandet rom, ikke diskriminerer.

3.2.3 Holdninger til minoriteter

Funnene fra brigadeundersøkelsen knyttet til holdninger til minoriteter er dekket og analysert i Finseraas (2015). Disse analysene er basert på de meniges svar etter rekruttperioden. Det er viktig å kjenne til vår definisjon av minoriteter i dette arbeidet: vi spør de menige om de eller deres foreldre er født i utlandet. De som rapporterer at de har minst én forelder som er født i Asia, Afrika eller Sør-Amerika, blir definert som en menig med minoritetsbakgrunn. Vi kaller disse for minoritetssoldater. Alle andre menige klassifiseres som menige med majoritetsbakgrunn, majoritetssoldater. Vi bruker denne klassifiseringen fremfor en klassifisering hvor alle med foreldre født utenlands klassifiseres som minoriteter fordi vi tror eventuelle ulike opplevelser av tjenesten vil være knyttet til det å være en “synlig minoritet”.

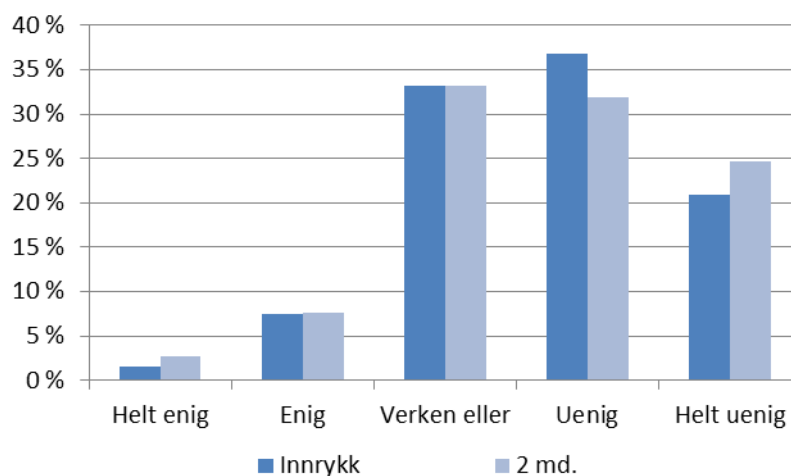
Vi gir i det følgende kun et kortfattet sammendrag av de mest sentrale funnene. I Finseraas (2015) kartlegges forskjellene mellom menige med minoritets- og majoritetsbakgrunn før innrykk, ved innrykk og etter rekruttperioden. Tallene viser at minoritetssoldater ligner majoritetssoldater på de fleste objektive bakgrunnsvariabler, men flere minoritetssoldater har en svakere sosioøkonomisk bakgrunn.

Ved innrykk er forventningene, karriereplaner i Forsvaret og andre vurderinger av tjenesten lik for de to gruppene. Det er også generelt små forskjeller mellom gruppene etter rekruttperioden. Eksempelvis trives begge gruppene godt i Forsvaret og er fornøyd med troppsbefalet.

Imidlertid er det en overvekt av menige med minoritetsbakgrunn som rapporterer å ha blitt utsatt for mobbing etter to måneder. Blant de menige med majoritetsbakgrunn er det 11 prosent som oppgir å ha blitt mobbet, mens det tilsvarende tallet for minoritetssoldater er 20 prosent. Etter ni måneder finner vi imidlertid ingen signifikant forskjell i omfanget av mobbing for minoritets og majoritetsgruppen.

Minoritetssoldater rapporterer også i større grad at de ikke føler seg kvalifisert for fremtidig tjeneste. Mens 89 prosent av majoritetssoldater oppgir å være helt eller delvis enige i at de er kvalifisert for fremtidig tjeneste i Forsvaret, oppgir bare 80 prosent av minoritetssoldater det samme etter to måneders tjeneste. Dette er på tross av at det ikke var forskjell mellom gruppene på dette spørsmålet ved innrykk. Det siste kan altså tyde på at det er noe ved rekruttperioden som får enkelte til å endre oppfatning.

Vi har videre ønsket å avdekke hvordan holdninger til minoriteter utvikler seg gjennom førstegangstjenesten. I figur 3.7 viser vi resultatet av et spørsmål om innvandreres arbeidsmoral.



Figur 3.7 Svar på utsagnet "Innvandrere har vanligvis dårligere arbeidsmoral enn nordmenn". Utvalg: respondenter som har svart både ved innrykk og etter to måneder. Spørsmålet ble ikke stilt etter ni måneder.

Av figur 3.7 ser vi at bare noen få er enige i utsagnet, men at om lag 1/3 sier at de er verken eller enige. Hovedparten av de menige er uenige eller helt uenige i utsagnet. Vi kan imidlertid ikke være sikre på hvor mange av de menige som her svarer det de antar er det "riktigste" svaret. Utviklingen etter innrykk er kanskje mest interessant, siden det forteller oss noe om hvordan de meniges holdninger påvirkes av tjenesten. Den viktigste endringen er at andelen som er helt uenige i utsagnet, øker med nesten fem prosentpoeng, på bekostning av de som er uenige.

For å komme rundt utfordringer med mulige "riktige" svar, har vi både ved innrykk og etter rekruttperioden inkludert noen enkle surveyeksperimentene i spørreskjemaene. Ett av disse eksperimentene innebar at vi stilte spørsmål til de menige om hvorvidt "Noen plasser bør være øremerket for personer med foreldre født i utlandet". Dette spørsmålet var akkompagnert av et

bilde av en offiser. Halvparten av de menige fikk et bilde av en offiser med etnisk norsk utseende, mens den andre halvparten fikk et bilde av en offiser med turban. Tanken er at de menige som får spørsmålet sammen med et bilde av en offiser i turban, får en direkte visuell påminnelse av at dette spørsmålet i stor grad dreier seg om øremerking av plasser for personer med etnisk minoritetsbakgrunn. Dersom fordommer, som man kanskje ikke vil vedkjenne seg ved direkte spørsmål, er utbredt kan man tenke seg at en slik visuell påminnelse øker motstanden mot kvotering. Hovedkonklusjonene fra dette er for det første at støtten til kvotering ikke er særlig stor i noen av gruppene, og at hvilket bilde man får se ikke spiller noe rolle for svarene. Vi kan med andre ord ikke påvise med dette eksperimentet at det eksisterer diskriminerende holdninger blant de menige, hverken da de kom inn i Forsvaret eller etter rekruttperioden.

Vi ønsket også å avdekke hvorvidt det å bo på rom med en minoritetssoldat ville føre til endringer i holdninger til innvandring og flyktninger. Vi brukte her til sammen tre spørsmål om de meniges holdninger til flyktnings rettigheter, arbeidsmoral og effekten av innvandring. Her fant vi en signifikant effekt av å bo på rom med minoritetssoldat på majoritetssoldatens syn på innvandreres arbeidsmoral. Med andre ord: ved å eksponeres for innvandrere får man et mer positivt syn på dem. Denne positive konklusjonen bør kunne få implikasjoner ikke bare for Forsvaret, men også for hvordan storsamfunnet tar i mot og integrerer innvandrere.

Vi oppsummerer kort holdninger til minoriteter:

- Soldater med minoritetsbakgrunn har i stort de samme holdningene til Forsvaret som majoritetssoldater.
- Imidlertid opplever flere minoritetssoldater mobbing, og færre minoritetssoldater vurderer seg selv som kvalifisert for videre tjeneste i Forsvaret.
- Vi påviser ingen diskriminerende holdninger til minoriteter, hverken ved innrykk eller etter rekruttskolen.
- Ved å bo på rom med minoritetssoldater får majoritetssoldater et bedre inntrykk av innvandreres arbeidsmoral.

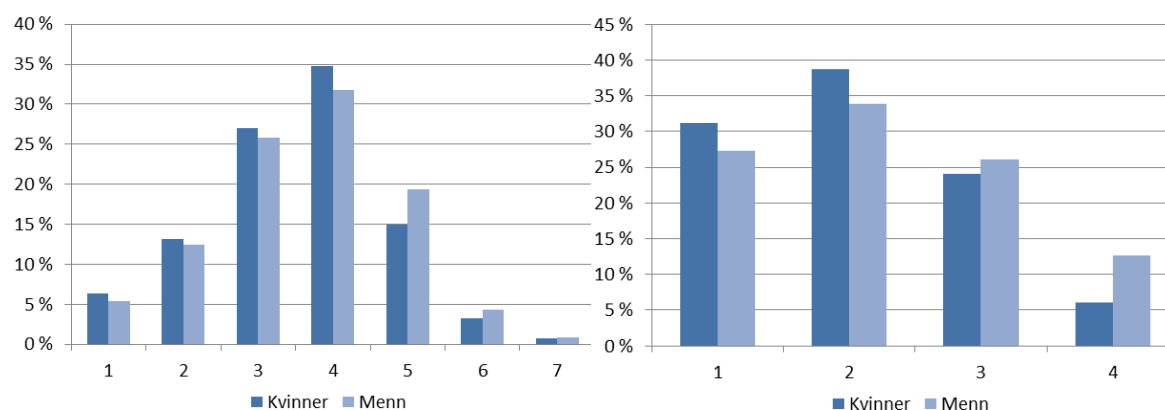
3.2.4 Holdninger til risiko

I kapittel 1.2 stilte vi spørsmålet om kvinner ekskluderes fra tjeneste med bakgrunn i deres risikopreferanser. Vi vil nå se på kjønnsforskjeller i holdninger til risiko fra innrykkestidspunktet og til ni måneder ut i tjenesten. I kapittel 3.7 vil vi komme tilbake til hvordan holdning til risiko

påvirker ønsket om å fortsette i Forsvaret.

På innrykkestidspunktet er kvinner selvselektert til tjeneste, og mange vil derfor allerede kunne være ekskludert fra tjeneste som følge av sin holdning til risiko. Vi har dermed ikke mulighet til å studere den totale effekten av kvinners risikoholdning for rekruttering til Forsvaret utelukkende basert på data fra brigadeundersøkelsen.

Fordi kvinnene er selvselektert på innrykkestidspunktet forventet vi heller ikke å finne store kjønnsforskjeller i holdning til risiko. Figur 3.8 og 3.9 viser spredningen i risikopreferanser per kjønn for henholdsvis det generelle og det domenespesifikke risikospørsmålet.¹⁴ For det generelle risikospørsmålet finner vi ingen kjønnsforskjell etter å ha korrigert for andre egenskaper ved respondentene, som blant annet allment evnenivå og planer om sivil utdanning. For spørsmålet som skal simulere en beslutning i tjenesten hvor de menige tar stilling til risiko, finner vi imidlertid at kvinner har signifikant lavere sannsynlighet for å ta risiko.



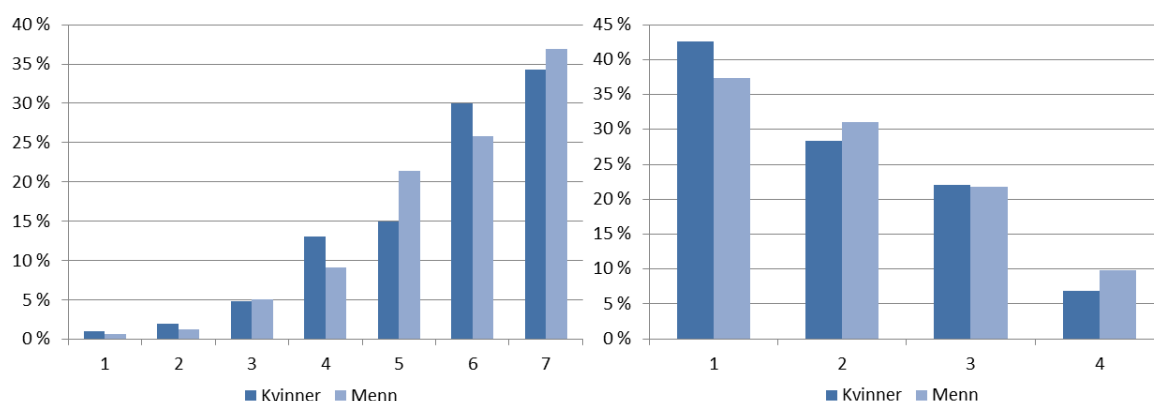
Figur 3.8 Hvor mye risiko respondentene tar i sin hverdag, målt på innrykkestidspunktet. 1 = lite risiko, 7 = mye risiko. Utvalg: alle respondenter.

Figur 3.9 Domenespesifikk risiko ved innrykk. 1 = liten sannsynlighet for å ta risiko, 4 = stor sannsynlighet for å ta risiko. Utvalg: alle respondenter.

Dette resultatet får oss til å stille spørsmål om hvor mange kvalifiserte kvinner som velger bort tjeneste med bakgrunn i sine risikopreferanser, siden tjeneste i Forsvaret kan representere større risiko enn den hverdagen de menige hadde før førstegangstjenesten. Sammenligner vi figur 3.8 (innrykket) med figur 3.10 (to måneders tjeneste) ser vi at Forsvaret representerer en opplevelse av mer risiko sammenlignet med hverdagen de menige hadde før de kom inn i Forsvaret.

¹⁴ Vi stiller det generelle risikospørsmålet: Hvor mye risiko tar du i din hverdag. For å avdekke holdning til risiko som kan oppstå i forsvarsdomenet, stiller vi spørsmålet: Det har vært en lang og kald vinter. Årets vinterøvelse starter med et værøslag og på slutten av en ti-dagers lang og våt vinterøvelse blir du oppfordret til å kjøre over et islagt vann med et beltekjøretøy. Hvor sannsynlig er det at du kjører over isen?"

Etter to måneders tjeneste kan vi imidlertid ikke påvise signifikant kjønnsforskjell i risikoholdning verken for det generelle eller det domenespesifikke spørsmålet. Heller ikke etter ni måneders tjeneste finner vi kjønnsforskjeller. Det kan bety at variasjonen i holdning til risiko forsvinner i løpet av tjenesten.



Figur 3.10 Hvor mye risiko respondentene tar i sin hverdag, målt etter to måneders tjeneste. 1 = lite risiko, 7 = mye risiko. Utvalg: alle respondenter.

Figur 3.11 Domenespesifikk risiko etter to måneders tjeneste. 1 = liten sannsynlighet for å ta risiko, 4 = stor sannsynlighet for å ta risiko. Utvalg: alle respondenter.

Vi kan imidlertid ikke påvise at kvinners risikopreferanser endrer seg systematisk annerledes enn menns preferanser i tjenesten. Vi vet derfor ikke om kvinner tilpasser seg menn eller omvendt.

Ser vi på absolutte verdier for risikospørsmålene reduseres villigheten til å ta risiko i løpet av tjenesten. Fordi spørsmålene er relative eller avhengig av kontekst, kan en sammenligning av absolutte verdier være vanskelig over tid så lenge konteksten varierer med ulike tidspunkt i tjenesten. Det gjør det vanskelig å konkludere i hvilken grad de menige endrer sine risikopreferanser i en bestemt retning. For eksempel får de menige bedre innsikt i hva det domenespesifikke spørsmålet innebærer gjennom praktisk erfaring i tjenesten. Etter at de menige har vendt seg til tjenesten, viser målingene ved ni måneder at fordelingen for risiko i hverdagen er tilbake på nivå med innrykkstidspunktet.

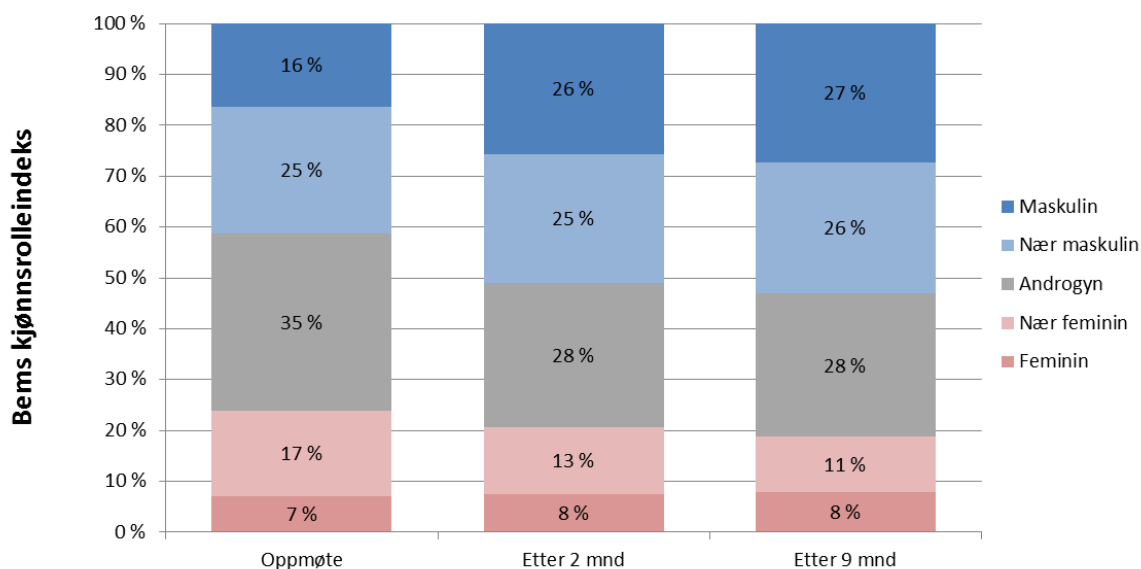
Vårt datagrunnlag indikerer at holdning til risiko er relevant for rekruttering også til Forsvaret. Uten målinger av kvinners holdning til risiko for de kvinner som ikke selekteres til Forsvaret, kan vi heller ikke tallfeste hvor mange godt kvalifiserte kvinner Forsvaret går glipp av som følge av deres holdning til risiko.

Funnene knyttet til risiko kan oppsummeres med følgende:

- Vi finner ingen kjønnsforskjell i hvor mye risiko de menige tok i sitt sivile liv før de kom inn til tjeneste.
- De menige opplever at de tar mer risiko i starten av førstegangstjenesten enn de gjorde før tjenesten.
- Vi finner ingen kjønnsforskjeller i hvordan de menige opplever risiko etter to eller ni måneder med tjeneste.
- Ved innrykk finner vi at menn tror de vil ta mer risiko enn kvinner i det forsvarsspesifikke domenet. Denne forskjellen finner vi imidlertid ikke senere i tjenesten.

3.3 Kjønnsrolleidentitet

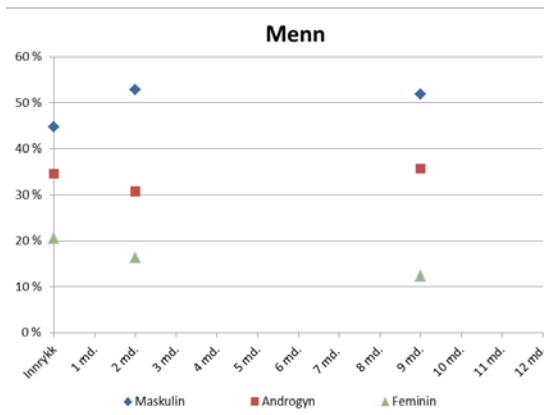
I kapittel 1.2 argumenterte vi for å studere kjønnsrolleidentitet blant menige inne til førstegangstjeneste, for å kunne vurdere en hypotese om at de menige maskuliniseres i det de kommer inn i Forsvaret. En antakelse fra annen forskning, blant annet Lilleaas og Ellingsen (2013), er at slik maskulinisering kan være knyttet til ekskluderende adferd mot kvinner. Figur 3.12 viser endringene i kjønnsrolleidentiteten, slik den er målt i Bems kjønnsrolleindeks, gjennom ni måneder av førstegangstjenesten.



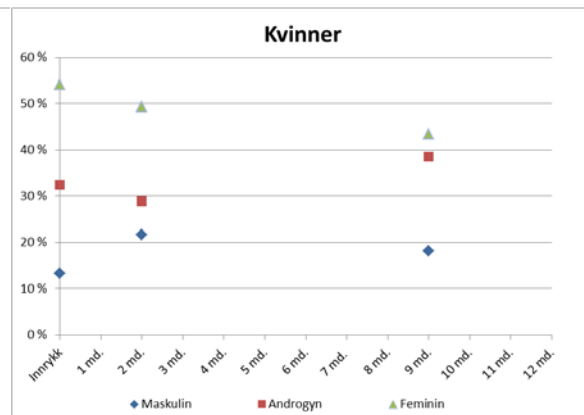
Figur 3.12 Utviklingen av Bems kjønnsrolleindeks i brigadeundersøkelsen.

Figur 3.12 viser at det ved innrykk var flere maskuline og nær maskuline menige enn feminine og nær feminine menige. Dette er i stort i tråd med funn fra “Ung-i-Norge”-undersøkelsene, hvor større deler av den norske befolkningen er dekket. Videre i tjenesten finner vi en betydelig dreining mot det maskuline og det nær maskuline. Mye av endringen har allerede skjedd etter to måneder. Andelen som scorer høyt på feminine egenskaper faller med tre prosentpoeng, og andelen som kategoriseres som androgyne reduseres med syv prosentpoeng. Denne endringen i de første to månedene ser vi både blant kvinner og menn. Det er noe høyere sannsynlighet for at menn endrer kategori til maskulin enn for kvinner.

I figur 3.13 og 3.14 ser vi utviklingen av kjønnsrolleidentitet for henholdsvis menn og kvinner i løpet av førstegangstjenesten. Vi har her samlet maskulin og nær maskulin i én kategori, og likeledes med feminin og nær feminin.



Figur 3.13 Utvikling i kjønnsrolleidentitet gjennom tjenesten for menn. Utvalg: Respondenter som har svart ved alle tre tidspunkt.



Figur 3.14 Utvikling i kjønnsrolleidentitet gjennom tjenesten for kvinner. Utvalg: Respondenter som har svart ved alle tre tidspunkt.

Av figurene ser vi at både menn og kvinner får langt flere maskuline egenskaper i løpet av rekruttperioden. Antallet feminine menige faller gjennom hele tjenesteperioden, både blant menn og kvinner. Når det gjelder endringer over hele indeksen endrer kvinner kategori i noe større grad enn menn de to første månedene.¹⁵ I all hovedsak går menn fra en androgyn kjønnsrolle til nær maskulin og maskulin, mens kvinner går fra feminin, via nær feminin og androgyn mot nær maskulin i den militære sosialiseringprosessen. Kort fortalt; endringen i kjønnsroller er større blant kvinner enn blant menn, også når vi kontrollerer for andre egenskaper ved respondentene.

¹⁵ Når vi studerer hvordan kjønn påvirker utviklingen i kjønnsrolleindeksen, kontrollerer vi for om de menige er frivillige, planlegger sivil utdanning, diskriminerer, er synlige minoriteter, allment evnenivå og avdelingstilhørighet.

Selv om vi ser tydelige endringer i kjønnsrolleidentitet etter at de menige kommer inn i Forsvaret, er vi forsiktige med å kalle dette en maskuliniseringsprosess. Som diskutert i kapittel 1.2.2, er det en kanskje like naturlig konklusjon at disse endringene kommer som følge av at de menige har fått soldatopplæring. De føler seg kanskje i større grad sterke og selvstendige, og er mer bevisste på sine lederegenskaper, enn før rekruttskolen. Disse trekkene har tradisjonelt vært koblet opp mot maskulinitet og gjør det nok i noen grad fortsatt i Norge. Selv om indeksens definisjon på maskulinitet kan diskuteres, scorer de menige utvilsomt høyere på denne delen av indeksen i løpet av tjenesten. Vi vil derfor bruke denne scoren til å studere sammenhenger mellom de meniges holdninger og adferd. Vi ser nå først på koblingen mot holdninger, før vi senere i kapitlet bruker Bems kjønnsrolleindeks i regresjonsanalyser.

Innledningsvis skisserte vi hypotesen om at maskuline menige diskriminerer mer enn andre menige. For å teste denne hypotesen kan vi bruke de meniges vurdering av hvilket kjønn som er flinkest til ledelse av tropp som avhengig variabel i en regresjonsanalyse. Vi finner da at maskuline menige (menige i kategorien maskulin og nær maskulin) har større sannsynlighet for å vurdere eget kjønn som flinkest i ledelse av tropp. I tillegg er det lavere sannsynlighet for at kvinner vurderer eget kjønn som flinkest. Vi finner det samme resultatet om vi ser på endringer i score som gir forflytning i retning den maskuline kategorien i kjønnsrolleindeksen.¹⁶

En kort oppsummering av funnene knyttet til kjønnsrolleidentitet:

- Kjønnsrolleidentitet, målt ved hjelp av Bems kjønnsrolleindeks, viser en dreining mot mer maskuline trekk, både for kvinner og menn. Endringen er særlig stor gjennom rekruttperioden.
- Endringene i kjønnsrolleidentitet må sees i sammenheng med rekruttskolens fokus på selvstendighet, lederegenskaper og styrke, definert som maskuline egenskaper i Bems kjønnsrolleindeks.
- Maskuline menige har større sannsynlighet for å vurdere menige med samme kjønn som dyktige til å lede.

3.4 Mobbing og seksuell trakassering

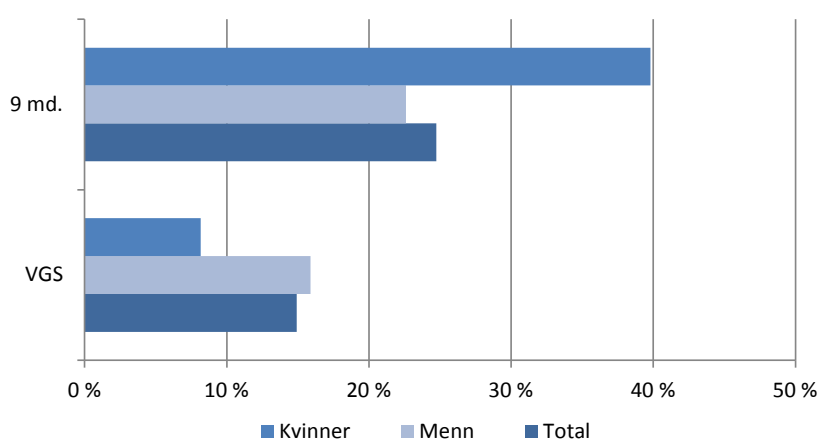
I kapittel 1.2.3 definerte vi mobbing og seksuell trakassering som ett av de mest sentrale temaene i denne rapporten. Vi ønsket særlig å vite mer om hvordan omfanget av dette utvikler seg gjennom tjenesten, hvordan kjønnsblandede rom påvirker omfanget og i hvilken grad

¹⁶ I analysen har vi kontrollert for ulik avdelingstilhørighet, allment evnenivå og planer om utdanning.

mobbing og seksuell trakassering påvirker trivsel og ønske om videre tjeneste negativt. Vi tar for oss mobbing først.

3.4.1 Mobbing

Når det gjelder mobbing, ser vi i figur 3.15 på utviklingen av andelen menige som oppgir å ha blitt mobbet på henholdsvis videregående og ni måneder ut i tjenesten. Merk at vi her viser tallene for de som oppgir å ha blitt mobbet “en sjelden gang”, “av og til”, “omtrent en gang i uken” og “flere ganger i uken”.



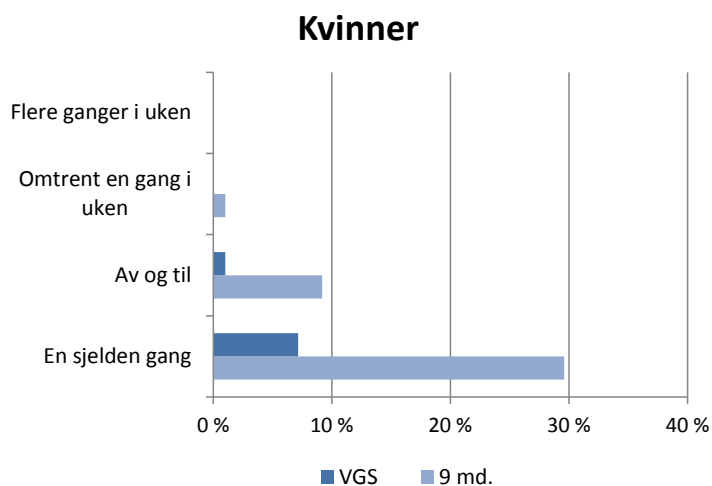
Figur 3.15 Andelen menige som oppgir å ha blitt mobbet siste året på videregående skole og i løpet av de ni første månedene i tjeneste. Merk at kilde for “VGS” her er hva de menige oppgir å ha blitt utsatt for på VGS, i det de møter opp til innrykk til førstegangstjenesten. Utvalg for hele figuren: respondenter som har svart på begge tidspunkt.

Når vi treffer de menige på innrykksdagen har de fleste avsluttet videregående skole noen måneder før innrykksdagen. Fordi vi spør de menige ved innrykk om mobbing det siste året, har vi et nivå å sammenligne mobbingen i tjenesten med (“VGS”, eller videregående skole). I overkant av 23 prosent av de menige oppgir å ha blitt mobbet i løpet av de ni første månedene i tjeneste. Det er åtte prosentpoeng flere enn siste året på videregående skole, en økning på over 50 prosent. Veksten er særlig stor for kvinner, som har en økning fra om lag åtte prosent til 38 prosent.¹⁷ Dette utgjør en økning på nesten 300 prosent, og må beskrives som svært høyt. Vi må likevel understreke at disse tallene har usikkerhet i seg. Siden det er relativt sett få som oppgir å ha blitt mobbet, kan noen få svar endre prosentandelen. I tillegg spiller hvilket utvalg man

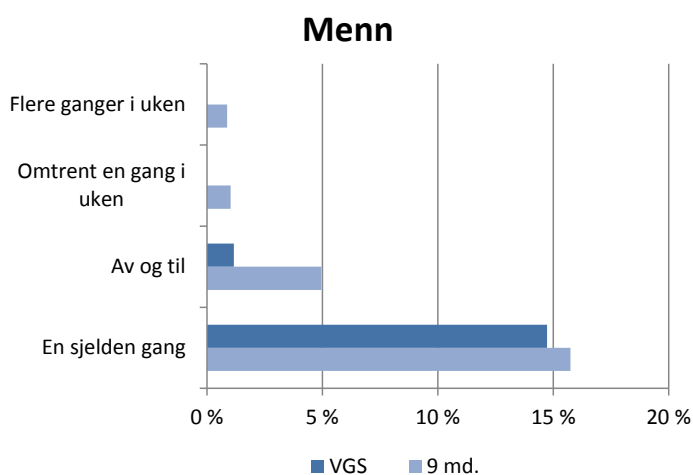
¹⁷ Her må vi understreke at det er de samme kvinnene som svarer på alle tre tidspunktene, slik at vi kan være sikre på at økningen ikke kan tilskrives endringer i utvalget.

benytter en rolle: dersom bare inkluderer respondentene som svarer på alle undersøkelsene, faller andelen som rapporterer om mobbing noe.

Videre ser vi størst vekst i andelen som rapporterer mobbing i kategorien “En sjelden gang”. I figur 3.16 og 3.17 ser vi nærmere på henholdsvis kvinners og menns svar, fordelt på rapportert hyppighet.



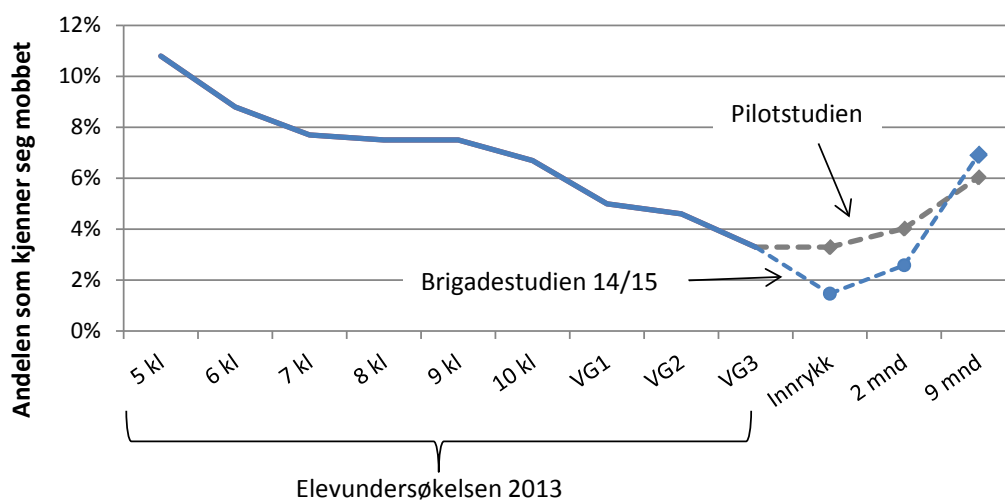
Figur 3.16 Andelen kvinner som oppgir å ha blitt mobbet siste året på videregående skole og i løpet av de ni første månedene i tjeneste, fordelt på rapportert hyppighet. Utvalg for hele figuren: respondenter som har svart på begge tidspunkt.



Figur 3.17 Andelen menn som oppgir å ha blitt mobbet siste året på videregående skole og i løpet av de ni første månedene i tjeneste, fordelt på rapportert hyppighet. Utvalg for hele figuren: respondenter som har svart på begge tidspunkt.

Vi ser av figur 3.16 og 3.17 at det største volumet av rapportert mobbing er i kategorien “En sjelden gang”. For kvinner ser vi vekst fra videregående skole i både kategorien “Av og til” og “En sjelden gang”. For menn skjer veksten i hovedsak i kategorien “Av og til”. Det er verdt å understreke at de fleste menige rapporterer at de ikke har opplevd mobbing: 77 prosent av mennene og 60 prosent av kvinnene rapporterer dette.

Veksten i mobbing fra videregående skole er urovekkende når vi ser den opp mot den generelle tendensen til at mobbing avtar med økende alder. Her kan vi sammenligne svarene fra de menige med Elevundersøkelsen, hvor det også spørres om mobbing. Vi må ekskludere alle de menige som svarer at de mobbes “en sjelden gang” for å få sammenlignbare tall med Elevundersøkelsen. Andelen som rapporterer at de det siste året har opplevd mobbing “av og til”, “en gang i uken” eller “flere ganger i uken” ved innrykk¹⁸ er lavere enn ved Elevundersøkelsen. Dette kan både henge sammen med at gjennomføringen av undersøkelsene er ulike og at det er ulike utvalg. Det kan gjerne hende at de menige inne til førstegangstjeneste har opplevd mindre mobbing på videregående skole enn den gjennomsnittlige elev. I figur 3.18 ser vi hvordan andelen som rapporterer mobbing utvikler seg gjennom videregående skole og i førstegangstjenesten.



Figur 3.18 Mobbing i videregående skole sammenlignet med brigadeundersøkelsen. Her viser vi andelen som oppgir mobbing “av og til”, “en gang i uken” eller “flere ganger i uken”.

Her ser vi at andelen vokser svært kraftig frem til ni måneders tjeneste (syv prosent), og er da på nivå med mobbing i 9. eller 10. klasse. Det er imidlertid flere faktorer som kan bidra til en høyere andel mobbing i Forsvaret enn under videregående skole. I førstegangstjenesten kan de

¹⁸ Summen av svaralternativene “av og til”, “en gang i uken” og “flere ganger i uken”

menige i mindre grad bestemme hvem de omgås og når de må omgås sine medsoldater. Samtidig eksponeres de menige for hverandre i større deler av døgnet og året i førstegangs-tjenesten enn det som vanligvis er tilfellet på videregående skole. Når de menige ikke i like stor grad kan påvirke hvem og hvor mye de omgås sine medsoldater, øker sannsynligheten for at en menig vil oppleve mobbing.

Som diskutert i kapittel 2.5, har vi spurt de menige om hvor ofte mobbingen skjer. Her ser vi at de fleste av de menige som oppgir å ha blitt mobbet, 70 prosent, oppgir å ha blitt mobbet en sjelden gang, 23 prosent sier de blir mobbet av og til, fire prosent mobbes omtrent én gang i uken og tre prosent mobbes flere ganger i uken. Vi ser dermed at til sammen syv prosent av de som mobbes oppgir at de mobbes én eller flere ganger i uken, tilsvarende om lag 1,5 prosent av alle respondentene. Selv om dette utvilsomt er smertefullt for dem det gjelder, er det heldigvis en relativt sett liten del av de menige.

Vi har videre spurt de menige om hvordan mobbingen primært kan karakteriseres. Etter ni måneders tjeneste oppgir 97 prosent av de menige, som har vært utsatt for mobbing at mobbingen har vært verbal, 1,5 prosent av typen ikke-verbal (sms, sosiale media, nærgående adferd etc.) og 1,5 prosent "lettere" fysisk vold.

Når vi spør om hvem som mobber, rapporteres befal å stå for om lag 20 prosent av den oppgitte mobbingen, mens bare tre prosent oppgir at det er medsoldater som står for mobbingen. Hele 62 prosent av de menige oppgir at det er "andre" som har mobbet. Om lag 15 prosent av de menige ønsker ikke å oppgi hvem som har mobbet. Mobbingen foregår både i og utenfor tjenesten, men hovedvekten er i tjenesten. At 62 prosent av mobbingen skal bli utført av "andre" (dvs. ingen i Forsvaret), mens mye av mobbingen skjer i tjenesten, henger ikke sammen. Her kan vi bare spekulere, men vi tror at mange av respondentene har en utilsiktet snever tolkning av "medsoldater" til kun å inkludere menige i egen tropp, mens "andre" tolkes som øvrige menige i for eksempel avdelingen eller leiren. Svarene er likevel svært interessante, særlig den rapporterte andelen på 20 prosent av mobbingen fra befal. Ledere skal jo bidra til å redusere omfanget av denne typen adferd, ikke stå bak den. Vi ser av svarene at dette er nesten utelukkende verbal mobbing. Dette er et naturlig tema for videre forskning, hvor temaer som hvordan mobbingen oppleves av de menige og i hvilken grad befalet er bevisst hvordan adferden deres oppfattes bør settes på dagsorden.

Vi har også ønsket å studere hvem som mobbes og hva som kjennetegner disse. Når vi studerer hva som kjennetegner menige som utsettes for mobbing, skiller vi ikke på hyppighet av mobbing. Det betyr at den avhengige variabelen¹⁹ inkluderer alle forekomster av oppgitt

¹⁹ En avhengig variabel er den faktoren vi ønsker variasjonen i å forklare når vi gjennomfører regresjonsanalyse.

mobbing. Vi ønsker å teste om det er kjønnsforskjeller i mobbing, i hvilken grad kjønnsrolleidentitet (Bem) påvirker forekomsten, om det er de samme som mobbes i Forsvaret som mobbes på videregående skole, om det er forskjeller mellom avdelingene, og om kjønnsblandede rom påvirker sannsynligheten for å bli mobbet.

Regresjonsanalysen viser at kvinner har større sannsynlighet enn menn for å bli mobbet, noe som gjenspeiles i figur 3.15. Den sterkeste forklaringsfaktoren for mobbing er imidlertid om de menige også har blitt mobbet på videregående skole. Av de menige som oppgir mobbing i Forsvaret, har om lag 30 prosent også blitt mobbet på videregående skole. Det kan med andre ord se ut til at mobbeatferd til en viss grad forfølger elevene inn i tilværelsen som soldat. Respondentenes kjønnsrolleidentitet har ingen signifikant påvirkning for sannsynligheten for å bli mobbet. Vi kan dermed ikke konkludere med at menige med feminine eller maskuline roller er særlig utsatt. Videre finner vi ingen signifikante forskjeller i forekomsten av mobbing mellom avdelingene. Vi har heller ikke grunnlag for å si at kjønnsblandede rom påvirker forekomsten av mobbing for menn²⁰. Når det gjelder minoritetsgruppen med innvandrerbakgrunn, har vi ikke grunnlag for å si at disse mobbes signifikant mer enn menige uten innvandrerbakgrunn etter ni måneder i tjeneste. Det er også en rekke andre faktorer som kan påvirke hvem som utsettes for mobbing, men som vi ikke har inkludert her. Slike faktorer kan for eksempel være meniges styrke og utholdenhet. Vi vil utvide vår analyse av forekomsten av mobbing til også å inkludere slike faktorer i kommende rapporter, hvor datasettet i tillegg er utvidet med ett ekstra år.

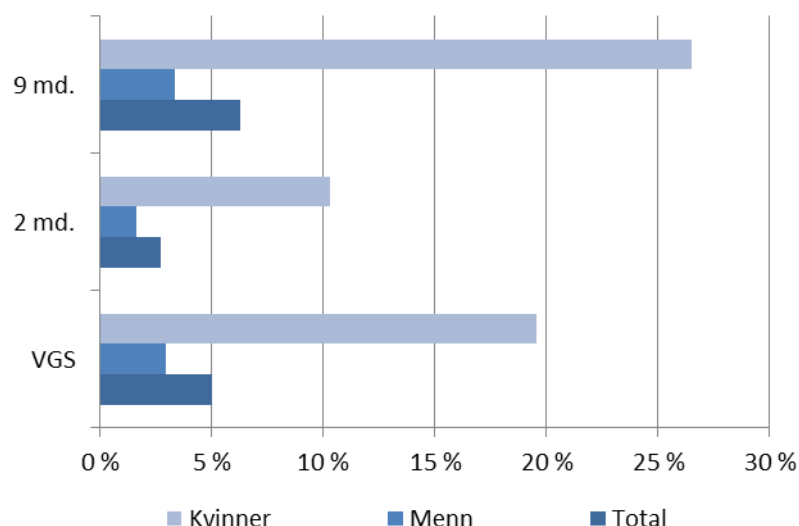
En kort oppsummering av resultatene innen mobbing:

- Flere rapporterer om mobbing i førstegangstjenesten enn i videregående skole. For kvinner utgjør dette en økning på over 300 prosent.
- Hovedvekten av mobbingen skjer i tjenesten.
- Hele 97 prosent av mobbingen er av verbal karakter.
- Befalet oppgis å utføre 20 prosent av mobbingen, mens hele 62 prosent av mobbingen utføres av "andre", antagelig menige utenfor egen tropp eller i andre avdelinger.

²⁰ Så lenge vi ikke har rene jenterom i vårt datasett, har vi imidlertid ikke mulighet til å studere effekten for kvinner.

3.4.2 Seksuell trakassering

I figur 3.19 ser vi hvor mange som oppgir at de har blitt utsatt for seksuell trakassering i tråd med definisjonen vi oppgir sammen med spørsmålet.



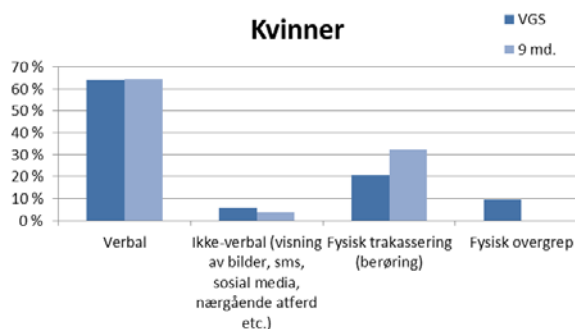
Figur 3.19 Andelen menige som er blitt seksuelt trakassert siste året på videregående skole, etter to måneder og etter ni måneder i tjeneste. Utvalg: respondenter som har svart på spørsmålet ved alle tre tidspunkt.

Vi ser av figur 3.19 at det i hovedsak er kvinner som utsettes for seksuell trakassering i førstegangstjenesten, en fordeling vi finner igjen i svarene om videregående skole. Sammenlignet med Vernepliktsundersøkelsen for 2014, er det en like stor andel av menige (7 prosent) som har opplevd seksuell trakassering. Det er imidlertid en annen fordeling mellom kjønnene her, hvor hele 27 prosent av kvinnene i vårt datagrunnlag oppgir å ha blitt seksuelt trakassert, sammenlignet med 17 prosent i Vernepliktsundersøkelsen. Her må det imidlertid påpekes at Vernepliktsundersøkelsen tar for seg menige i hele Forsvaret, ikke bare i Brigade Nord slik denne undersøkelsen gjør.

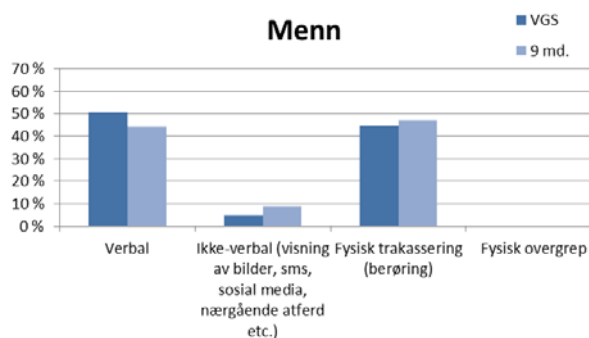
Videre ser vi av figur 3.19 at det er en økning i hvor mange som opplever seksuell trakassering i førstegangstjenesten sammenlignet med videregående skole. Økningen er imidlertid ikke like dramatisk som for mobbing. Likevel gir dette oss en sterk indikasjon på at Forsvaret har en stor utfordring her. De samme kvinnene som oppgav at 19 prosent hadde blitt utsatt for seksuell trakassering i løpet av det siste året på videregående, forteller oss ni måneder senere at det nå er 27 prosent som har blitt utsatt for dette. Disse resultatene, sammen med resultatene for

mobbing, stiller spørsmålstegn ved Forsvarets handlingsplaner for forebygging av mobbing og seksuell trakassering. Vi kommer tilbake til dette i kapittel 5.

Vi har også spurt om hvordan den seksuelle trakasseringen som menige har blitt utsatt for kan karakteriseres. Svarene på spørsmålet er gjengitt i figur 3.20 og 3.21.



Figur 3.20 Fordeling av type seksuell trakassering (kvinner) i VGS og etter 9 md. Utvalg: alle respondenter.



Figur 3.21 Fordeling av type seksuell trakassering (menn) i VGS og etter 9 md. Utvalg: alle respondenter.

Som vi ser av figur 3.20, er 60 prosent av den seksuelle trakasseringen kvinner har blitt utsatt for verbal, og 30 prosent er lettere fysisk trakassering (berøring). Det er heldigvis ingen som har rapportert om fysiske overgrep i førstegangstjenesten, selv om så mange som 10 prosent av tilfellene for kvinner falt inn under denne kategorien siste året på videregående. For menn utgjør fysisk trakassering en større del av alle tilfellene og ligger oppunder 50 prosent ved 9 måneder.

Når det gjelder hvem som utøver denne seksuelle trakasseringen, rapporterer 70 prosent at det er medsoldater som står for trakasseringen. Vi finner at mesteparten av den seksuelle trakasseringen forekommer utenfor tjenestetiden (40 prosent), og 20 prosent rapporterer om at det skjer både i og utenfor tjenestetiden. På spørsmålet om hvor lenge det har foregått, vil de fleste (60 prosent) ikke svare. 20 prosent forteller at det har foregått de siste tre til seks måneder.

I tråd med forskningsspørsmålene fra kapittel 1.2.3, ønsker vi å vite mer om hva som påvirker sannsynligheten for å bli utsatt for seksuell trakassering. Vi bruker regresjonsanalyser til det formålet. Vi finner da at kvinner har større sannsynlighet for å bli trakassert enn menn etter 9 måneder. Til forskjell fra mobbing har de meniges rapporterte forekomst av seksuell trakassering på videregående ingen effekt for trakassering i førstegangstjenesten. Menige med innvandrerbakgrunn utsettes ikke for mer seksuell trakassering enn andre. Kjønnssrolleindeksen påvirker ikke sannsynligheten for å bli seksuelt trakassert. Her kunne det også vært interessant å studere hvorvidt kvinneandelen i avdelingen påvirker sannsynligheten for å bli trakassert. Dette

kommer vi tilbake til i senere studier når flere kontingenter kan inkluderes i datasettet. Det er små forskjeller mellom avdelingene i Brigade Nord her, men 2. bataljon og Sanitetsbataljonen skiller seg noe ut i positiv forstand.

Vi har for få data om kvinner som ikke bor på kjønnsblandede rom til å kunne si noe om denne praksisen har betydning for omfanget av seksuell trakassering for kvinner. Vi kan ikke påvise en effekt for menns sannsynlighet for å bli trakassert av å bo på blandet rom.

En kort oppsummering av seksuell trakassering:

- 27 prosent av kvinnene oppgir å ha blitt seksuelt trakassert i førstegangstjenesten, dette er høyere enn det de oppga for videregående skole. Det er kun tre prosent av mennene som oppgir det samme.
- Den seksuelle trakasseringen fordeler seg for kvinnes del på om lag 2/3 på verbal trakassering og 1/3 lettere fysisk trakassering (berøring). Ingen rapporterte om fysiske overgrep i Forsvaret.
- Det er i hovedsak medsoldater som utøver den seksuelle trakasseringen, og den skjer utenfor tjenestetid.
- Vi finner ingen effekt for menn av å bo på blandet rom når det gjelder sannsynligheten for å bli trakassert.

3.4.3 Bidrar banning til mistrivsel, økt mobbing og seksuell trakassering?

I forrige delkapittel viste vi at antall soldater som rapporterer om verbal mobbing og seksuell trakassering, øker gjennom førstegangstjenesten, spesielt blant kvinner. Imidlertid er det få undersøkelser som kan fortelle oss hvor vanlig verbal trakassering er i Forsvaret og om det er noen grupper som (verbalt) trakasserer mer enn andre. Kan grovt språk og banning knyttes til rapporter om verbal mobbing? Tidligere kvalitative undersøkelser har trukket frem banning som en av flere negative faktorer og som en del av “ukulturen” i Forsvaret (Harsvik, 2010; Kristiansen m.fl. 2010).

Utfordringen med disse undersøkelsene er at de ikke sier noe om hvordan banningen utvikles over tid, og hvordan dette bidrar til mistrivsel. Brigadeundersøkelsen gir oss denne muligheten. Et spørsmål vi har benyttet i forbindelse med kartleggingen av maskuline og feminine verdier blant soldatene, er “Jeg banner nesten aldri”.

Her finner vi at 45 prosent av de menige oppgir at de banner mer gjennom førstegangstjenesten, mens åtte prosent banner mindre. Resterende 47 prosent av de menige viser ingen endring i banning gjennom førstegangstjenesten. Videre finner vi at menn banner mer enn kvinner ved innrykk og etter to måneders tjeneste, men det er ingen forskjell i banning mellom kvinner og menn etter ni måneder. Med andre ord; kvinner banner like mye som menn etter ni måneder. Dette kan se ut som en tilpassingsprosess, hvor kvinnene tilpasser seg språkbruken blant de menige for øvrig. Det er ingen signifikant forskjell i banning mellom menn som bor på kjønnsblandede rom og de som bor på kjønnsdelte rom.

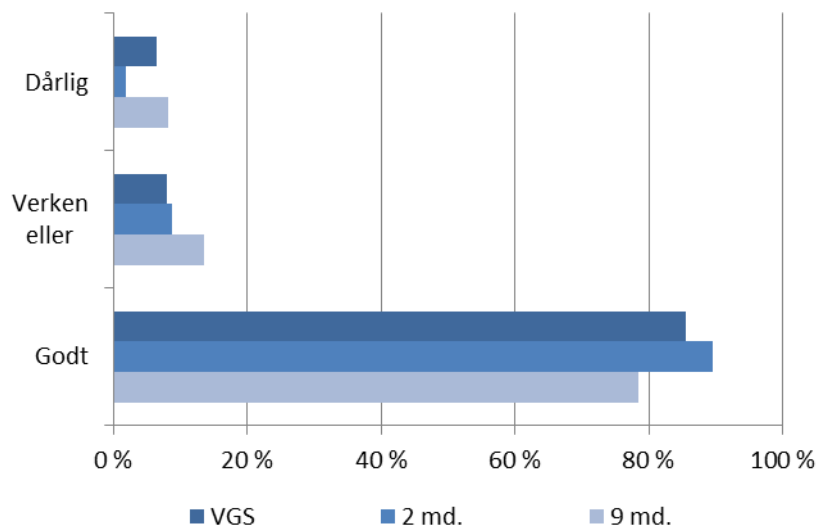
Når vi gjennomfører regresjonsanalyser for å identifisere eventuelle sammenhenger mellom omfanget av banning, verbal mobbing/trakassering, trivsel og videre karriere, finner vi ingen signifikante sammenhenger. Dette betyr ikke at banning ikke i enkelttilfeller får slike negative utfall, men at vi her ikke klarer å påvise noen slik statistisk sammenheng.

En kort oppsummering av banning og verbal trakassering:

- 45 prosent av soldatene banner mer gjennom førstegangstjenesten, mens kun åtte prosent banner mindre. 47 prosent av soldatene viser ingen endring i banning gjennom førstegangstjenesten.
- Det er ingen sammenheng mellom banning, verbal mobbing/trakassering, trivsel og videre karriere.

3.5 Trivsel

Våre viktigste forskningsspørsmål knyttet til trivsel, slik vi beskrev det i kapittel 1.2.4, er hvordan trivsel utvikler seg gjennom tjenesten, hvordan mobbing og seksuell trakassering påvirker trivsel og hvordan trivsel påvirker de meniges ønske om videre tjeneste i Forsvaret. I figur 3.22 gjengir vi svarene på hvordan oppgitt trivsel utvikler seg gjennom tjenesten.



Figur 3.22 *Hvordan de menige trives på videregående skole (skala 1–7) og etter hhv. to og ni md. i tjeneste (skala 1–5). Kategorisert etter om de menige trives “dårlig”, “verken eller” og “godt”.*

Figur 3.22 viser at de menige trives godt i tjenesten, slik også Vernepliktsundersøkelsen viser. Trivselen er høyest etter to måneders tjeneste, da er den også høyere enn i videregående skole. Etter ni måneders tjeneste faller den noe, men fortsatt oppgir nesten 80 prosent at de trives godt.

I tråd med forskningsspørsmålene våre ønsker vi å forstå bedre hva som påvirker trivsel blant de menige. Til dette bruker vi regresjonsanalyse. I regresjonsanalysene kobler vi trivsel etter ni måneders tjeneste sammen med variabler som kjønn, hvorvidt den menige har blitt utsatt for mobbing eller seksuell trakassering, kjønnsrolleidentitet, planer om høyere utdanning, hvorvidt den menige bor på kjønnsblandet rom, risikoholdning, indre motivasjon, avdelingstilhørighet og om de menige trives generelt i livet sitt med de utfordringene de velger.

I regresjonsanalysene finner vi blant annet at ni måneder ut i tjenesten trives kvinner vesentlig bedre enn menn. Dette er kanskje ikke overraskende, siden de er frivillig i Forsvaret. Ved innrykket spurte vi imidlertid de menige om de ville avtjent tjenesten om den var frivillig. Det gjør at vi kan vurdere frivillige kvinner og menn opp mot hverandre. Selv etter å ha vurdert frivillige kvinner og menn mot hverandre, finner vi at kvinner trives bedre. Da har vi også kontrollert for om det var forskjeller i trivsel på videregående skole. Vi kan likevel ikke utelukke at resultatet ville sett annerledes ut om kvinner i mindre grad var frivillig i tjeneste.

Mobbing er den sterkeste av våre forklaringsfaktorer på dårlig trivsel. Vi kan imidlertid ikke påvise en signifikant effekt av seksuell trakassering.²¹

Økt maskulinitet (som målt i Bems indeks) henger ikke sammen med høyere sannsynlighet for å trives etter ni måneder. Dette gjelder både endringer i indeksscore i retning maskulin og om vi skiller på om de menige er kategorisert i de to maskuline kategoriene eller ikke. Etter to måneder, hvor trivselen er noe høyere og datagrunnlaget er større, finner vi imidlertid en positiv sammenheng. Det er utfordrende å tolke dette funnet. En mulig tolkning er at de de menige som har fått økt score her, også opplever at de passer inn i forventningene. Plan om høyere utdanning har ingen signifikant effekt på trivsel. Høy trivsel på videregående skole øker sannsynligheten for trivsel i førstegangstjenesten. Holdningen til risiko ved innrykk har ingen effekt for trivsel. Menige som oppgir at de er opptatt av utbetalt lønn under tjenesten, trives mindre (uavhengig av hvordan den indre motivasjonen utvikler seg gjennom tjenesten). Når det gjelder forskjeller i trivsel mellom avdelinger, skiller Artilleribataljonen, Ingeniørbataljonen og Sambandsbataljonen seg ut med noe lavere trivsel enn de andre bataljonene. Menige som er inne til tjeneste frivillig trives bedre enn menige som oppgir at de ikke ville tjenestegjort dersom det var frivillig.

For å studere effekten av å bo på kjønnsblandet rom må vi ta for oss trivselen etter to måneders tjeneste, som er noe høyere enn etter ni måneder. Vi finner ingen signifikant sammenheng mellom menns trivsel og det å dele rom med kvinner. Det betyr naturlig nok ikke at det kan være en slik effekt, men vi klarer ikke å påvise den ved hjelp av de kvantitative undersøkelsene våre.

En kort oppsummering av trivsel:

- Soldater som er inne til førstegangstjeneste, både kvinner og menn, trives svært godt.
- Kvinner trives best, selv om vi sammenligner med frivillige menn.
- Høy trivsel på videregående skole øker sannsynligheten for trivsel i førstegangstjenesten.
- Trivsel faller noe fra 2 mnd. til 9 mnd.
- Vi finner ingen effekt av kjønnsblandede rom for menns trivsel i Forsvaret.
- Menn som bor på kjønnsblandet rom, diskriminerer ikke

²¹ Dette kan henge sammen med at det er relativt få som utsettes for seksuell trakassering, og at vi derfor ikke kan finne en signifikant sammenheng med regresjonsanalyse.

3.6 Indre og ytre motivasjonsfaktorer

Hensikten med å studere indre og ytre motivasjon er å identifisere de faktorene som gir Forsvaret en størst mulig rekrutteringsbase og de faktorene som sikrer en størst mulig innsats under tjenesten. Argumentasjon for å appellere til enten indre eller ytre motivasjonsfaktorer hos menige inne til førstegangstjeneste, dukker opp med jevne mellomrom. Eksempelvis er det fra både politisk hold og fra de meniges egne organisasjoner blitt argumentert for at høyere lønn til menige vil øke statusen ved tjenesten og gi et større rekrutteringsgrunnlag. Samtidig spiller mye av Forsvarets rekrutteringsmateriell på at tjenesten bidrar til trygghet for de meniges nærmeste og de verdiene de menige har til felles og bryr seg om. Forsvaret vet imidlertid lite om effekten av denne type tiltak, og hvilke tiltak som virker sterkest.

Så lenge belønningen for førstegangstjeneste ikke kan konkurrere med lønnen i det sivile markedet, er det naturlig for Forsvaret å utnytte indre motivasjonsfaktorer. Dette fordrer imidlertid at de menige er indre motiverte. Dette kan vi teste blant menige som er inne til tjeneste. Vi har to hypoteser: 1) *De menige inne til førstegangstjeneste motiveres sterkest av indre faktorer*, og 2) *indre motiverte menige yter høyest innsats*. For å kunne rekruttere og motivere målrettet er det viktig å vite hvem som motiveres av hva. Er det bestemte egenskaper ved de menige som avgjør hva de motiveres av? Dette kan være egenskaper som fysisk aktivitet, planer om utdanning og karriereambisjoner, skolekarakterer og allment evnenivå, eller andre sosioøkonomiske variabler. Vi ønsker derfor å teste hypotesene om at jenter inne til tjeneste har sterkere indre motivasjon enn gutter, og at menige med høy alternativkostnad (kan få godt betalte jobber i det sivile) er ytre motiverte.

Indre og ytre motivasjonsfaktorer kan også komme i konflikt med hverandre. Fra økonomisk litteratur vet vi at økt oppmerksomhet på ytre motivasjonsfaktorer kan redusere innsatsen for oppgaver som i utgangspunktet er indre motivert (Frey og Jegen, 2001). Det klassiske eksemplet er blodgivning. De fleste blodgivere gir blod med bakgrunn i pliktfølelse overfor samfunnet og ikke med tanke på penger eller andre belønninger. Det er flere eksperimenter som viser at nettoeffekten av å betale penger til blodgivere er at færre gir blod (Titmuss, 1970). Resultatet forklares med at penger ødelegger for pliktfølelsen og derfor svekker motivasjonen for å gi blod. Vi stiller derfor spørsmålet om økt oppmerksomhet rundt vernepliktiges lønnsnivå (dagpenger og dimisjon) reduserer motivasjonen for de indre motiverte de menige? Ved overdreven oppmerksomhet rundt ytre motivasjonsfaktorer kan Forsvaret i så fall risikere å rekruttere personer som er relativt vanskeligere å beholde i fremtiden.

Vi benytter to ulike strategier for å belyse disse forskningsspørsmålene. Først ønsker vi å teste om indre motivasjonsfaktorer er sterkere enn ytre. Deretter ønsker vi å kartlegge hvor viktig de

ytre motivasjonsfaktorene er for innsats i tjenesten. Betydningen av de ytre faktorene trekker vi senere også inn i analysene av hva som påvirker trivsel og planer om å fortsette i Forsvaret.

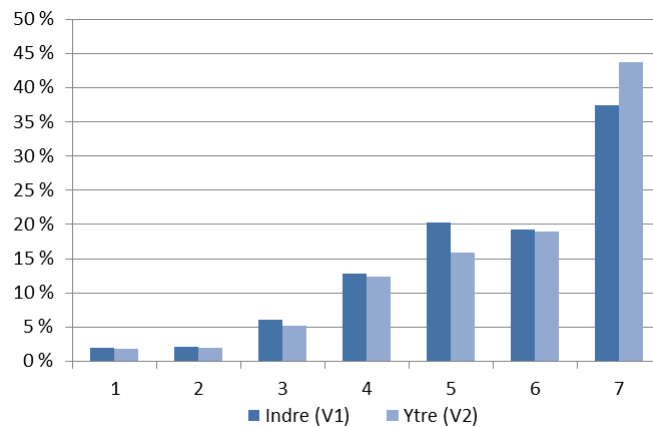
For å få en indikasjon på styrkeforholdet mellom indre og ytre motivasjon utsetter vi menige inne til førstegangstjeneste for faktorer som appellerer til enten deres indre eller ytre motivasjon. I denne studien er vi imidlertid begrenset til å benytte selvrappoterer for å måle innsats, og manipulasjon av informasjonen om belønninger i stedet for reelle endringer i utbetalt lønn. Vi spiller derfor mer på assosiasjoner ved de ulike motivasjonsfaktorene enn faktisk målbar handling i utformingen av et eksperiment. Vi forventer likevel sterk korrelasjon mellom selvrappoterer og faktisk adferd.

Eksperimentet designes ved å dele ut to ulike tekster (behandlingsvariabler) til de menige. Det er tilfeldig (randomisert) hvilken tekst som deles ut til den enkelte respondent. Den første teksten (V1) appellerer til indre motivasjonsfaktorer, mens den andre (V2) appellerer til ytre faktorer (lønnen i tjenesten).

V1: Noen menige mener førstegangstjenesten er en slags dugnad for samfunnet. Mange opplever også førstegangstjenesten som et spennende år med nye utfordringer. Hvor stor innsats vil du yte i tjenesten?

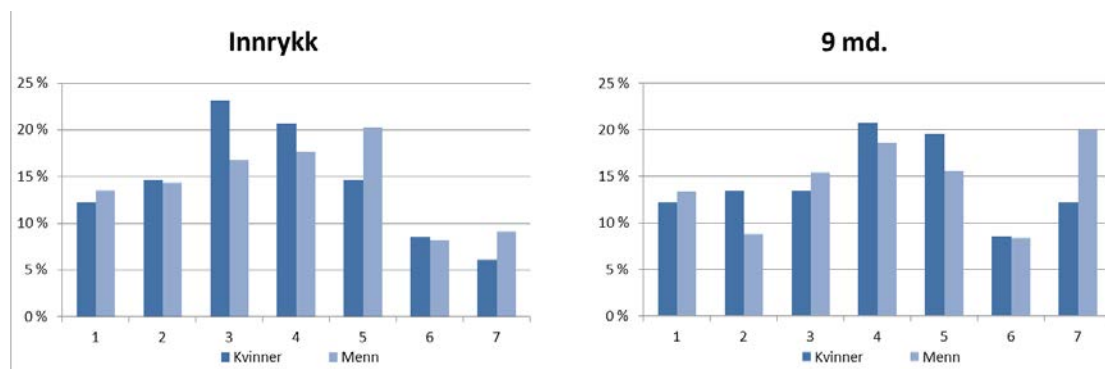
V2: Forsvaret betaler deg en lønn på opptil 74 000 kr for å gjennomføre førstegangstjenesten. Hvor stor innsats vil du yte i tjenesten?

Figur 3.23 viser at de menige ikke rapporterte forskjellig innsats da de fikk mer informasjon om enten indre (V1) eller ytre (V2) motivasjonsfaktorer. Dette gjelder også når vi kontrollerer for andre egenskaper ved respondentene. Resultatet betyr at vi ikke kan påvise forskjeller i indre og ytre motivasjon for de menige med vårt eksperiment. Det trenger imidlertid ikke bety at det ikke finnes forskjeller, eller at dette ikke har en betydning på innsatsen i tjenesten. Vi kan også se fra figur 3.23 at de menige rapporterer høy innsats i tjenesten. Dette tyder på godt motiverte menige. Den lave spredningen i rapportert innsats kan også forklare hvorfor vi ikke klarer å identifisere en effekt av ulik motivasjon. Det kan derfor være hensiktsmessig i fremtidige undersøkelser å stille spørsmålet på en måte som gir større spredning i rapportert innsats. Det er imidlertid verdt å merke seg at kvinner rapporterer høyere innsats enn menn ved innrykk, men denne effekten forsvinner i løpet av tjenesten. Synlige minoriteter rapporterer høyere innsats etter to og ni måneders tjeneste.



Figur 3.23 Selvrapportert innsats fordelt på behandlingsvariabel (ytre motivasjon, indre motivasjon) etter to måneders tjeneste. 1 = liten innsats, 7 = stor innsats.

For å kartlegge hvor viktig de ytre motivasjonsfaktorene er for innsats i tjenesten, benytter vi oss av et direkte spørsmål om dette, se figur 3.24. Av figuren ser vi at betydningen av lønn for innsats i tjenesten øker fra innrykkestidspunktet til ni måneder ut i tjenesten.



Figur 3.24 Betydningen av lønn for innsatsen en soldat vil yte i tjenesten, fordelt på kjønn. 1 = ikke viktig, 7 = viktig.

Gjennom perioden fra innrykk til ni måneder ut i tjenesten finner vi at menige som svarer at de er opptatt av lønn i tjenesten, har høyere sannsynlighet for å rapportere at de yter lav innsats i tjenesten. Funnet indikerer at holdningen de menige har til lønn er med på å forklare hvor stor innsats de yter i tjenesten. Det betyr at menige som er opptatt av lønnen de får i tjenesten, alt annet likt, har en tendens til å yte lavere innsats. Dersom Forsvaret ikke har ambisjoner om å øke de meniges lønn i fremtiden, kan dette være en gruppe respondenter Forsvaret ikke ønsker å rekruttere.

Videre finner vi ingen kjønnsforskjeller i holdning til lønn ved innrykk eller etter ni måneder (utvalget ved innrykk). Etter to måneder i tjeneste finner vi imidlertid en signifikant kjønnsforskjell, hvor kvinner er mindre opptatt av lønn enn menn. Uten signifikante resultater fra to av tre tidspunkt i løpet av tjenesten og uten funn fra relevante eksperimenter har vi ikke grunnlag til å si at det er kjønnsforskjeller i holdning til indre og ytre motivasjonsfaktorer.

Frivillige er mindre opptatt av lønn ved innrykk og etter ni måneder. Menige med minoritetsbakgrunn er mer opptatt av lønn ved innrykk, men denne effekten forsvinner i løpet av tjenesten. Vi kan ikke påvise en effekt av planer om sivil utdanning for betydningen av lønn ved innrykk eller senere i tjenesten.

Troen på indre motivasjon som en viktig motivasjonsfaktor i førstegangstjenesten er ikke svekket av studiens resultater. Siden ytre motivasjonsfaktorer kan fortrenge indre motivasjon, og dermed statusen til førstegangstjenesten²², vil vi ikke anbefale at det gjøres vesentlige endringer i tjenestegodtgjørelsen uten at dette utredes videre.

En kort oppsummering av indre og ytre motivasjonsfaktorer:

- Vi kan ikke påvise forskjell i de meniges indre og ytre motivasjon ved hjelp av vårt relativt enkle eksperiment.
- Soldater som er opptatt av lønn i tjenesten, har signifikant større sannsynlighet for å yte lavere innsats i tjenesten.
- Vi finner ingen tydelige kjønnsforskjeller i holdning til lønn når vi ser de ni første månedene av tjenesten under ett.
- Vi vil ikke anbefale at det gjøres vesentlige endringer i tjenestegodtgjørelsen uten videre utredninger.

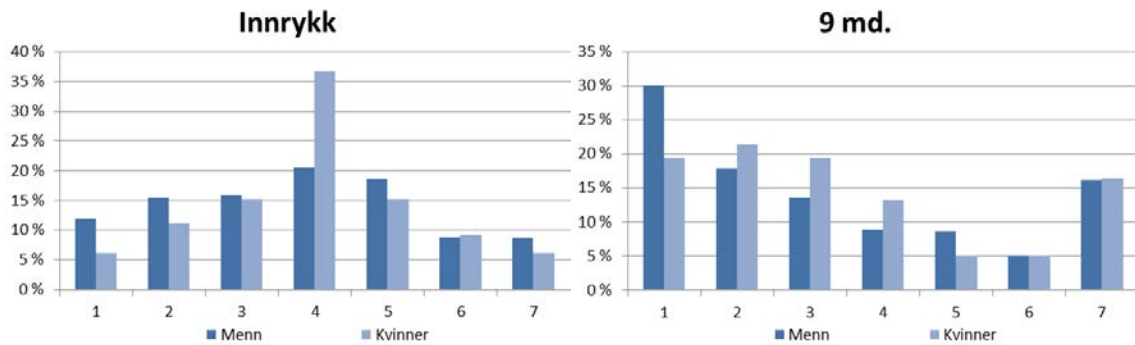
3.7 Ønske om å fortsette i Forsvaret etter endt førstegangstjeneste

I analysen av hvem som ønsker videre tjeneste i Forsvaret på innrykkstidspunktet studerer vi blant annet faktorene kjønn, planer om sivil utdanning, kjønnsrolle, holdning til risiko, lønn i tjenesten, allment evnenivå (AE)²³ og avdelingstilhørighet. Vi stiller spørsmålet “Hvor sannsynlig er det at du vil søke om jobb i Forsvaret etter endt førstegangstjeneste?”, med

²² Satt på spissen, endre status for tjenesten fra «dugnad for fedreland og felles verdier», til «dårlig betalt jobb for dem som vil ha utsatt studiestart».

²³ Allment evnenivå måles på sesjon del 2 og er ment å gi en oppsummering av den meniges kognitive evner.

svaralternativene fra “1 – Lite sannsynlig” til “7 – Veldig sannsynlig”. I figur 3.25 vises svarene fordelt på kjønn og tidspunkt i tjenesten.



Figur 3.25 *Hvordan de menige vurderer sannsynligheten for å fortsette i Forsvaret etter endt tjeneste, når vi spør ved innrykk og etter ni måneder (1=lite sannsynlig, 7= Veldig sannsynlig), fordelt på kjønn.*

Av figur 3.25 ser vi tydelig at fordelingen i sannsynlighet er forskjellig mellom de to tidspunktene. Ved innrykk er det en større andel som velger den midterste kategorien, noe som kan bety at disse de menige ikke har bestemt seg for om de vil fortsette eller ikke. Etter ni måneder ser vi imidlertid en mye større oppslutning rundt ytterpunktene, de menige har naturlig nok bestemt seg i mye større grad om hvorvidt Forsvaret er noe for dem eller ikke. Vi ser også at fordelingen etter ni måneder er skjevt fordelt mot venstre, de fleste vil ikke fortsette. Det er ikke uventet så lenge det kun er et begrenset antall stillinger tilgjengelig i Forsvaret for menige som ønsker å fortsette etter endt tjeneste. Det er likevel over 15 prosent som svarer “svært sannsynlig”, et tall som må kunne karakteriseres som høyt tatt Forsvarets behov i betraktning.

Regresjonsanalysen viser at på innrykkstidspunktet er kvinner mer motivert til å fortsette enn menn. Planer om sivil utdanning reduserer, ikke overraskende, sannsynligheten for å fortsette i Forsvaret betydelig. Endring i kjønnsrolleindeksen i retning av maskuline kategorier henger sammen med større sannsynlighet for ønsket om videre tjeneste. Høyere toleranse for risiko henger likeledes sammen med sannsynligheten for at de menige ønsker å fortsette. Menige som er opptatt av lønn i tjenesten har noe lavere sannsynlighet for å ville fortsette. Høyere AE samvarierer med sannsynligheten for å ville fortsette. Frivillighet (“Dersom førstegangstjenesten var frivillig, ville du da valgt å avtjene?”) øker sannsynligheten for å ville fortsette betydelig. BN2, EBN og PBN peker seg ut som avdelingene hvor de menige har størst sannsynlighet for å ville fortsette.

To måneder ut i tjenesten har vi mulighet til å utvide studien med flere forklaringsfaktorer. Vi inkluderer da betydningen av trivsel, mobbing og trakassering i løpet av de to første månedene i tjeneste. Etter to måneder er det ikke lenger en signifikant forskjell mellom menn og kvinner.

Plan om sivil utdanning på innrykkestidspunktet virker fortsatt sterkt i negativ retning. En dreining i retning av maskuline kategorier i kjønnsrolleindeksen øker sannsynligheten for å ville fortsette. Høyere toleranse for risiko henger også sammen med sannsynligheten for at de menige ønsker å fortsette etter to måneder. Menige som er opptatt av lønn har fortsatt signifikant lavere sannsynlighet for å fortsette, men effekten er relativt liten. Økt trivsel henger positivt sammen med sannsynligheten for å ville fortsette. Når det gjelder seksuell trakassering kan vi, som for effekten på trivsel, heller ikke påvise en signifikant sammenheng. Det kan igjen skyldes at omfanget er relativt lite. AE henger fortsatt sammen med sannsynligheten for å ville fortsette i Forsvaret. Frivillighet er naturlig nok koblet til sannsynligheten for å ville fortsette også etter to måneder.

Ved å kontrollere for hvor motiverte de menige var ved innrykk, kan vi peke på årsaker til endringer i motivasjon mellom innrykkestidspunktet og to måneder. Vi finner da at trivsel er den sterkeste forklaringsfaktoren på om de menige ønsker å fortsette. Videre finner vi at maskulinitet påvirker positivt og "opptatthet" av lønn påvirker negativt. Disse to effektene er imidlertid små.

Etter ni måneders tjeneste kan vi ikke påvise en forskjell i ønsket om å fortsette mellom kvinner og menn. Det er nå tre faktorer som er særlig viktige for sannsynligheten for å fortsette: trivsel, plan om sivil utdanning og frivillighet.²⁴

Resultatene er de samme uavhengig av om vi bruker utvalget som har svart på undersøkelse ved innrykk, etter to måneder eller etter ni måneder. Det gjelder imidlertid ikke for holdning til risiko, hvor resultatene ikke er signifikante om vi benytter utvalget etter ni måneder for analyser på tidligere tidspunkt i tjenesten. Det kan skyldes at menige som unngår risiko enten har dimettert eller ikke har svart på undersøkelsen ved ni måneders tjeneste.

I tabell 3.2 fremstiller vi resultatene fra regresjonsanalysene av hvilke variabler som kan påvirke sannsynligheten for at menige ønsker videre tjeneste i Forsvaret.

²⁴ Forekomsten av mobbing øker sannsynligheten for å ville fortsette noe. Dette resultatet kan virke lite intuitivt. Tolkningen av regresjonskoeffisienten for mobbing er imidlertid komplisert når vi inkluderer trivsel og mobbing samtidig i analysen. Vi vet allerede at mobbing gir lavere trivsel, jf. kapittel 4.5. Når vi her inkluderer både trivsel og mobbing sammenligner vi to menige som trives like godt, men hvor en av de menige har blitt mobbet. Det er ikke da unaturlig at den menige som er mobbet må være den mest motiverte av de to.

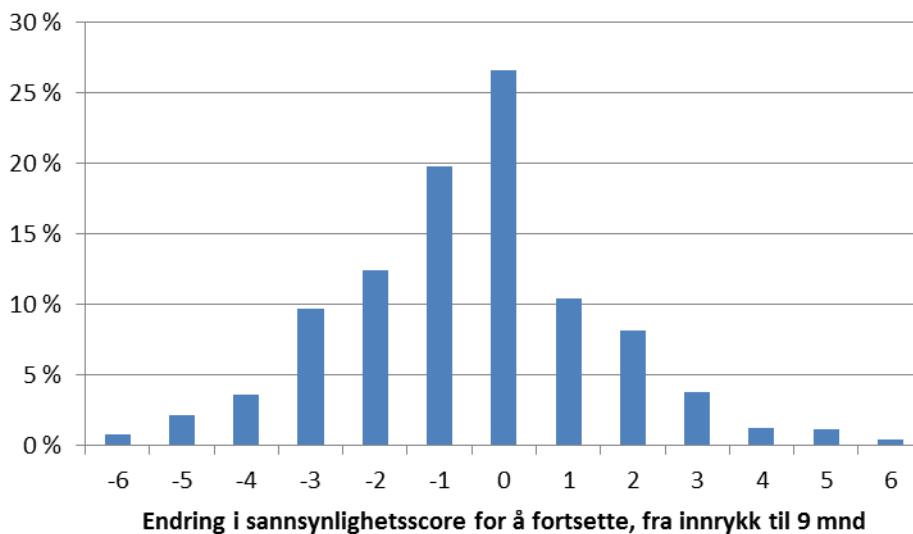
Sannsynlighet for å fortsette	Innrykk		2 md.		9 md.	
	Fortegn	Utvalg	Fortegn	Utvalg	Fortegn	Utvalg
Kvinne	+	(1, 2, 3)	(.)	(2, 3)	(.)	(3)
Trivsel ²⁵			+	(2,3)	+	(3)
Plan sivil utdanning	-	(1, 2, 3)	-	(2, 3)	-	(3)
Bemscore (retning maskulin)	+	(1, 2, 3)	+	(2, 3)	(.)	(3)
Risiko	+	(1, 2)	+	(2)	(.)	(3)
Opptatt av lønn	-	(1, 2, 3)	-	(2, 3)	-	(3)
Frivillig	+	(1, 2, 3)	+	(2, 3)	+	(3)

Tabell 3.2 Forklaringsvariabler som henger sammen med sannsynligheten for at menige ønsker å fortsette i Forsvaret etter endt førstegangstjeneste. Fortegn (-) indikerer negativ effekt og (+) positiv effekt og (.) at effekten ikke er signifikant på 95 prosent nivå for respektive utvalg. Utvalgene er kodet innrykk (1), 2 md. (2), 9 md. (3).

Av tabellen ser vi at enkelte variabler viser en signifikant sammenheng ved innrykk, noen etter rekruttskolen, noen etter ni måneder og noen ved alle de tre tidspunktene. Trivsel, plan om sivil utdanning, frivillighet og opptatt av lønn står frem som særlig sentrale forklaringsvariabler.

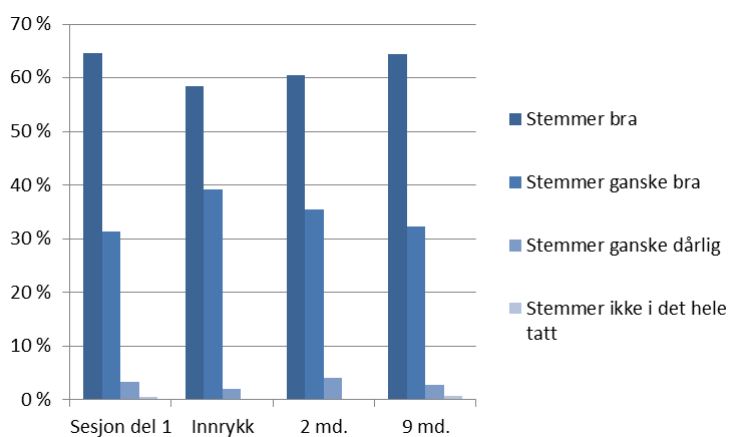
Hvordan kan vi forklare endringer i planer underveis i tjenesten? Av figur 3.26 ser vi at om lag 60 prosent av de menige har ingen eller liten endring i ønsket om å fortsette (endring på 0 eller +-1). I gjennomsnitt endres svarene med -0,52 (skala 1-7 og standardavvik 2,02). Det betyr at sannsynligheten for å ønske å fortsette i gjennomsnitt reduseres noe. Bruker vi de samme forklaringsfaktorene som tidligere finner vi trivsel som den eneste signifikante forklaringsfaktor for endring i planer fra innrykk til ni måneder ut i tjenesten. Sammenhengen her er sterk: ett score høyere på trivselsskalaen (1-5) gir 0,8 høyere score på skalaen for ønsket om å fortsette (1-7).

²⁵ Merk at mobbing og seksuell trakassering påvirker trivsel i svært stor grad, og er av statistiske årsaker utelatt fra denne analysen.



Figur 3.26 Fordeling av endring mellom innrykk og ni måneder i hvordan de menige vurderer sannsynligheten for å fortsette i Forsvaret etter endt tjeneste. (1=lite sannsynlig, 7=Veldig sannsynlig). 0 betyr at respondenten ikke har endret svar. 6 betyr at respondenten har økt sitt svar med 6 punkter på skalaen. Tilsvarende betyr -6 en reduksjon med 6 punkter mellom de to tidspunktene.

Vi vender nå oppmerksomheten mot de meniges vurdering av sin egen egnethet for videre tjeneste i Forsvaret. Figur 3.27 viser utviklingen i de meniges egenvurdering fra sesjon del 1 til ni måneder ut i tjenesten.



Figur 3.27 Utvikling i de meniges egenvurdering av skikkethet for tjeneste. "Jeg tror jeg passer, både psykisk og fysisk, til å gjennomføre tjeneste i Forsvaret".

Synlige minoriteter og kvinner vurderer seg som egnet i mindre grad enn andre menige. Kan vurdering av egen egnethet på sesjon predikere sannsynligheten for å ville fortsette? Nei, verken egnethet ved sesjon, innrykk, 2 md. eller 9 md. påvirker hva de menige svarer etter 9 md. Vurdering av egnethet ved sesjon påvirker imidlertid sannsynligheten ved innrykk.

En kort oppsummering av analysen av ønsket om å fortsette i Forsvaret:

- De fleste menige, ca. 55 prosent, endrer ikke eller i svært liten grad sitt ønske om videre tjeneste i løpet av førstegangstjenesten (endring på +- ett punkt i figur 3.25).
- Ved innrykk er det likevel mange som ikke har bestemt seg om videre tjeneste, særlig kvinner er usikre.
- Ved ni md. har de fleste usikre bestemt seg, og kjønnsforskjellene er nesten helt borte. Kjønnsforskjellene er også borte ved to md.
- Det er da mange (>20 prosent) som ønsker videre tjeneste, like stor andel kvinner og menn.
- Mange faktorer påvirker ønsket om å fortsette etter endt førstegangstjeneste, og disse faktorene varierer gjennom tjenesten: frivillighet (+), planer om utdanning (-), kjønnsrolleidentitet (+), risikotoleranse (+), trivsel (+) og i hvilken grad en er opptatt av lønn (-).
- Trivsel er den eneste faktoren vi kan peke på som har klar effekt på *endring* av planer om å fortsette. Dette er sentralt dersom Forsvaret ønsker å påvirke de meniges planer.

4 Oppsummering og anbefalte tiltak

I denne rapporten har vi benyttet en longitudinell kvantitativ undersøkelse i Brigade Nord til å få mer innsikt i hva som påvirker motivasjon for videre tjeneste i Forsvaret etter endt førstegangstjeneste. Denne undersøkelsen har foregått over to år: 2014/2015 og 2015/2016. Vi har kun inkludert data fra det første året i denne rapporten. Undersøkelsene i brigaden bygget på erfaringene vi gjorde oss i den forutgående pilotstudien i 2013, gjennomført i både Brigade Nord og HM Kongens Garde. Vi tar nå for oss resultatene fra brigadeundersøkelsen, fordelt på de ulike temaene for forskningsspørsmål.

4.1 En kort oppsummering av forskningsspørsmålene

4.1.1 Holdninger

Vi har her ønsket å finne både hvilke holdninger de menige har til kvinnelige ledere og etniske minoriteter, hvordan holdninger utvikles gjennom førstegangstjenesten og hvorvidt det å dele rom kan påvirke de meniges holdninger. Vi finner at andelen menige som favoriserer eget kjønn øker i løpet av tjenesten. Oppholdet i Forsvaret ser ut til å påvirke de menige tydelig i retning av mer diskriminerende holdninger mot kvinner. For å skille mellom holdninger til kvinner i Forsvaret generelt, og de meniges holdninger som er basert på egne erfaringer, har vi gjennomført et eksperiment. Dette viser at menn diskriminerer, men ikke kvinner. Det mest interessante funnet er at de menn som er eksponert for kvinner (ved at de bor på kjønnsblandede rom) ikke diskriminerer.

Menige med minoritetsbakgrunn har i stort de samme holdningene til Forsvaret som menige med majoritetsbakgrunn. Imidlertid opplever flere minoritetssoldat mobbing tidlig i tjenesten, og færre minoritetssoldat vurderer seg selv som kvalifisert for videre tjeneste i Forsvaret. Vi påviser ingen underliggende diskriminerende holdninger til minoriteter, verken ved innrykk eller etter rekruttskolen. Ved å bo på rom med minoritetssoldater finner vi imidlertid at menige med majoritetsbakgrunn får et bedre inntrykk av innvandreres arbeidsmoral. Vi kan dermed bekrefte vår innledende hypotese: omfanget av fordommer mot kvinner og etniske minoriteter blir mindre av eksponering for kvinner og etniske minoriteter.

Når vi studerer risikopreferansene til de menige, finner ingen kjønnsforskjell i hvor mye risiko de menige tok i sitt sivile liv før de kom inn til tjeneste. De menige opplever at de tar mer risiko i starten av førstegangstjenesten enn de gjorde før tjenesten. Vi finner ingen kjønnsforskjeller i hvordan de menige opplever risiko etter to eller ni måneder med tjeneste. Ved innrykk finner vi at menn tror de vil ta mer risiko enn kvinner i det forsvarsspesifikke domenet. Denne forskjellen finner vi imidlertid ikke senere i tjenesten.

4.1.2 Kjønnssrolleidentitet

Under kjønnssrolleidentitet har vi ønsket å studere utviklingen av de meniges maskuline og feminine trekk gjennom førstegangstjenesten. Kjønnssrolleidentitet målt ved hjelp av Bems indeks, viser en dreining mot mer maskuline trekk, både for kvinner og menn. Endringen er særlig stor gjennom rekruttperioden. Vår hypotese om at de menige gjennomgår en prosess i løpet av førstegangstjenesten hvor de maskuliniseres, må dermed kunne sies å stemme. Imidlertid må endringene i kjønnssrolleidentitet sees i sammenheng med rekruttskolens fokus på selvstendighet, lederegenskaper og styrke, definert som maskuline trekk i Bems indeks. Det er med andre ord uklart i hvilken grad denne endringen beskriver at de menige får nye ferdigheter og økt selvtillit, og i hvilken grad dette reflekterer endringer i de underliggende kjønnssrollene. Vi ser her at maskuline menige har større sannsynlighet for å vurdere menige med samme kjønn som dyktige til å lede.

4.1.3 Mobbing og seksuell trakassering

Kvinner mobbes mye, både mer enn menn og mer enn på videregående skole. Vi måler en økning fra 8 prosent til 38 prosent i andelen kvinner som oppgir at de er mobbet i henholdsvis videregående skole og førstegangstjenesten. Den største økningen skjer i kategorien "En sjelden gang". Denne økningen fører til at vi må stille oss spørsmål om hvorvidt Brigade Nord, og sannsynligvis større deler av Forsvaret, har et mobbeproses. Vi finner videre at 97 prosent av mobbingen er av verbal karakter. Hovedvekten av mobbingen skjer i tjenesten. Befalet oppgis å utføre 20 prosent av mobbingen, mens hele 62 prosent av mobbingen utføres av "andre", antagelig soldater utenfor egen tropp eller i andre avdelinger. Vi finner også at hvorvidt en soldat har vært mobbet på videregående skole er med og påvirker hvorvidt vedkommende mobbes i Forsvaret. Mobbing har en tydelig negativ effekt på trivsel og dermed ønske om videre tjeneste.

Kvinner utsettes for seksuell trakassering, i all hovedsak av menn. Det er også mer trakassering enn på videregående skole, men vi ser her ikke en like dramatisk økning som for mobbing. Hele 27 prosent av kvinnene oppgir å ha blitt seksuelt trakassert i førstegangstjenesten, dette er høyere enn det de oppga for videregående skole. Det er kun tre prosent av mennene som oppgir det samme. De menige oppgir at "andre" i hovedsak mobber, mens det i hovedsak er medsoldater som utfører seksuell trakassering. Den seksuelle trakasseringen fordeler seg for kvinnenes del på om lag 2/3 på verbal trakassering og 1/3 på lettere fysisk trakassering (berøring). Ingen rapporterte om fysiske overgrep. Det er i hovedsak medsoldater som utøver den seksuelle trakasseringen, og den skjer i hovedsak utenfor tjenestetid. Vi finner ingen effekt for menn av å bo på blandet rom når det gjelder sannsynligheten for å bli trakassert, og kan dermed foreløpig ikke bekrefte vår hypotese om at omfanget av mobbing og seksuell

trakassering reduseres ved bruk av kjønnsblandede rom. Vi kommer tilbake med nye studier og større datagrunnlag for å belyse effekten for kvinner.

Vår hypotese om at mobbing og seksuell trakassering fører til lavere trivsel og mindre ønske om videre tjeneste i Forsvaret kan vi bare delvis bekrefte: mobbing henger negativt sammen med trivsel og ønske om videre tjeneste. For seksuell trakassering finner vi ingen signifikant sammenheng med trivsel og ønske om videre tjeneste i regresjonsanalysene. Det er sannsynligvis fordi det er relativt sett få som utsettes for dette, noe som gjør det mer krevende å påvise signifikante resultater i de statistiske testene. Det er likevel all grunn til å tro at seksuell trakassering har svært negative konsekvenser for både trivsel og ønske om videre tjeneste.

4.1.4 Trivsel

Menige som er inne til førstegangstjeneste, både kvinner og menn, trives svært godt. Kvinner trives best, selv om vi sammenligner med frivillige menn. Høy trivsel på videregående skole øker sannsynligheten for trivsel i førstegangstjenesten. Trivsel faller noe fra 2 md. til 9 md. Vi finner ingen effekt av kjønnsblandede rom for menns trivsel i Forsvaret.

4.1.5 Betydningen av indre og ytre motivasjonsfaktorer

Vi kan ikke påvise forskjell i de meniges indre og ytre motivasjon ved hjelp av vårt relativt enkle eksperiment. Menige som er opptatt av lønn i tjenesten, har signifikant større sannsynlighet for å yte lavere innsats i tjenesten. Vi finner ingen tydelige kjønnsforskjeller i holdning til lønn når vi ser de ni første månedene av tjenesten under ett.

4.1.6 Ønske om videre tjeneste i Forsvaret

Ved innrykk har mange av de menige ikke bestemt seg om de ønsker seg videre tjeneste. Særlig kvinner er usikre. Ved ni måneder har mange bestemt seg, og kjønnsforskjellene er nesten helt borte. Kjønnsforskjellene er også borte ved to mnd. Vi ser at det likevel er mange (>20 prosent) som ønsker videre tjeneste. Her er det en like stor andel kvinner og menn.

Det er mange faktorer som påvirker ønsket om å fortsette etter endt førstegangstjeneste, og disse faktorene varierer gjennom tjenesten: frivillighet (+), planer om utdanning (-), kjønnsrolle-identitet (+), risikotoleranse (+), trivsel (+) og i hvilken grad en er opptatt av lønn (-). Vi kan dermed bekrefte vår hypotese om at trivsel i tjenesten er viktig for de meniges ønske om videre tjeneste i Forsvaret. Mobbing og seksuell trakassering er ikke inkludert i disse regresjonsanalysene, siden de henger så tett sammen med trivsel. De henger likevel tett sammen med motivasjon for videre tjeneste, en kobling vi ser gjennom effekten av mobbing og seksuell trakassering på den svært viktige faktoren trivsel.

Vi finner at de fleste av de menige endrer sitt ønske om videre tjeneste kun i liten grad i løpet av førstegangstjenesten. Hele 55 prosent endrer ikke eller i svært liten grad sitt ønske om videre tjeneste i løpet av førstegangstjenesten (endring på +- ett punkt i figur 3.25).

Trivsel er den eneste faktoren vi kan peke på som har effekt på *endring* av planer om å fortsette. Dette er sentralt for Forsvaret, som kan være interessert i å påvirke de meniges planer. Mange av faktorene som kan knyttes til ønsket om å fortsette, ligger altså fast, men trivsel kan man påvirke.

4.1.7 Om kjønnsblandede rom

I en studie av effekter fra kjønnsblandede rom gjennomført av FFIs samarbeidspartner på Universitet i Oslo, vår studie, finner vi at praksisen gir positive effekter for menns holdninger til kvinnelige ledere i Forsvaret (Kotsadam, 2015). Samtidig kan vi ikke påvise noen negative effekter for menn ved praksisen. Også kvalitative studier i Hellum (2014) viser til positive effekter, blant annet ved at blanding av kjønn i tjenesten øker forståelse og toleranse for medsoldater og leder til bedre samhold, samarbeid og følelse av tilhørighet på tvers av kjønnene. Når det gjelder mulige negative effekter av praksisen med blandede rom, må det vises forsiktighet ved en generalisering på tvers av miljøer med svært forskjellige oppgaver og organisering av tjenesten. Det kan for eksempel være utfordrende å sammenligne tjeneste på land med tjeneste på fartøy.

4.2 Implikasjoner og anbefalte tiltak

Basert på resultatene i denne rapporten, peker vi på noen viktige tiltak for å styrke rekrutteringen til Forsvaret. I denne første fasen av arbeidet har vi imidlertid lagt vekt på å etablere undersøkelsen samt ta fram noen sentrale resultater knyttet til hva som motiverer for videre tjeneste. I neste fase av denne forskningen ønsker vi å analysere en rekke områder i større detalj, også med henblikk på å identifisere flere tiltak. Vi tar nå for oss fem konkrete tiltak innenfor tre kategorier: tiltak for å være best mulig forberedt på allmenn verneplikt, tiltak for å opprettholde motivasjon for videre tjeneste i Forsvaret og tiltak for å selektere mer effektivt.

4.2.1 Tiltak for å være best mulig forberedt på allmenn verneplikt

Vi finner at kvinner trives svært godt i Forsvaret, bedre enn menn. Selv når vi korrigerer for kvinnenes frivillighet, finner vi høyere trivsel for kvinner enn for menn. Dette er et positivt resultat for Forsvaret. Forsvaret bør dra nytte av dette i det videre arbeidet med allmenn verneplikt: formidle denne trivselen til fremtidige kvinnelige menige, etablere kvinner som

trives i Forsvaret som rollemodeller for andre kvinner, og se på disse som en viktig rekrutteringskilde til videre karriere i Forsvaret.

Tiltak 1: Vi anbefaler at Forsvaret utarbeider konkrete handlingsplaner og tiltak for å forebygge mobbing og seksuell trakassering, med særlig vekt på avdelinger i Forsvaret med høy forekomst. Denne rapporten har pekt på til dels urovekkende tall for mobbing og seksuell trakassering blant menige inne til førstegangstjeneste. Disse tallene er høyere i førstegangstjenesten enn i videregående skole. Det er særlig kvinner som rammes av dette.

Tiltak 2: Vi anbefaler at Forsvaret etablerer en strategi for å motvirke stereotypiske forestillinger om kjønn, militæret og ledelse. Rones (2015) har pekt på at det skapes en rekke stereotypiske forestillinger i samfunnet om dette, som de menige bringer med seg inn i Forsvaret. Vi finner at disse stereotypiske forestillingene dessverre blir forsterket gjennom førstegangstjenesten. Eksponering for kvinner i tjenesten bidrar til å bryte opp fordommer. En strategi bør gjøre seg nytte av dette funnet, ved for eksempel å eksponere dyktige kvinnelige ledere og fremdyrking av gode kvinnelige rollemodeller.

Tiltak 3: Vi anbefaler at praksisen med kjønnsblandede rom videreføres i de avdelingene som har inngått i vår studie, og at praksisen prøves ut også utenfor brigaden. Her må vi imidlertid understreke at vi ikke har kunnet forske på effekter for kvinner av kjønnsblandede rom, da vi har for få rene kvinnerom til å sammenligne med. I tillegg har de fleste kjønnsblandede rommene vi har studert hatt overvekt av menn. Rones (2015) peker på at en økende kvinneandel på slike rom i noen tilfeller kan føre til økende konfliktnivå. Før praksisen med kjønnsblandede rom utvides dramatisk i resten av Forsvaret, kan det være fornuftig å bruke noe tid på å samle flere erfaringer og mer data fra et forsvar med stadig økende kvinneandel.

Vi understreker også at praksisen med kjønnsblandede rom fortsatt bør baseres på frivillighet, både for kvinner og menn. Videre anbefaler vi at romfordelingen fortsatt randomiseres og at det eksisterer relevante kontrollgrupper med rene manns-/kvinnerom, slik at fremtidige forskere kan studere effekten av romfordeling og lagsammensetning.

4.2.2 Tiltak for å opprettholde motivasjon for videre tjeneste i Forsvaret

Vi finner at trivsel er en avgjørende faktor for ønske om videre tjeneste i Forsvaret. Menige som er inne til førstegangstjeneste trives svært godt, både menn og kvinner. Her må Forsvaret fortsette, og om mulig styrke, det viktige arbeidet med å tilby de menige en meningsfylt og utviklende tjeneste. Trivsel er den eneste faktoren vi har kunnet identifisere som faktisk bidrar til å endre meniges ønske om videre tjeneste etter førstegangstjenesten. Dette understreker behovet for både gode ledere som kan stimulere og legge til rette for trivsel i tjenesten, forebygging mot faktorer som mobbing og seksuell trakassering og mekanismer hvor de menige

kan rapportere om uønskede hendelser og andre faktorer som reduserer trivsel. Tillitsvalgt-organisasjonen (TVO) er et eksempel på en slik mekanisme.

Menige med etnisk minoritetsbakgrunn rapporterer om mer mobbing enn andre menige tidlig i tjenesten og vurderer seg også som mindre kvalifiserte enn andre menige. Sett i lys av en antatt økende andel etniske minoriteter i de kommende årskullene, utgjør dette en potensiell utfordring for rekrutteringen til Forsvaret. Forsvaret må ta vare på disse minoritetene på en god måte når de møter til førstegangstjeneste, og vise alle at det å være en god soldat i det norske forsvaret ikke handler om hva slags etnisk bakgrunn den menige har.

Tiltak 4: Vi anbefaler Forsvaret å gi informasjon om videre muligheter i Forsvaret *tidlig nok* i tjenesteløpet, før de menige har bestemt seg og lagt videre planer. En stor andel av de menige er tidlig i tjenesteløpet usikre på om de ønsker tjeneste i Forsvaret etter førstegangstjenesten, dette gjelder særlig kvinner.

4.2.3 Tiltak for å selektere mer effektivt på sesjon del 1 og del 2

Indre motivasjon er viktig både for hvilken innsats de menige planlegger å yte gjennom førstegangstjenesten og for de meniges motivasjon for videre tjeneste. Her må FPVS vurdere tiltak for å få mer informasjon om de meniges indre motivasjon som en del av seleksjonsprosessen. En mulig tilnærming er å benytte tilsvarende spørsmål som er benyttet i brigadeundersøkelsen. Betydningen av indre motivasjon for seleksjon og innsats peker også mot at Forsvaret bør bruke ressurser på tiltak som bidrar til mer anerkjennelse for de menige og mer meningsfylt tjeneste, heller enn å øke den økonomiske kompensasjonen for å avtjene førstegangstjenesten.

Mye tyder også på at holdning til risiko er et tema både for videre forskning og for fremtidig bruk i seleksjon. Hvordan de menige vurderer risiko vil kunne påvirke både hvilket kjønn som tiltrekkes av tjeneste i Forsvaret, men også hvilke ambisjoner de har for sitt opphold i Forsvaret. Vi vet fra tidligere forskning at en del kvinner inne til førstegangstjeneste er der for å få et spennende friår, og at disse gjerne ikke blir værende lenge i Forsvaret (Hennes, 2009 eller Lauritzen og Batt-Rowden, 2013).

Tiltak 5: Vi anbefaler at Forsvaret vurderer hvordan planer om videre utdanning og karriere skal kartlegges og vektlegges på sesjon del 2, sett i lys av denne rapportens funn. Vår analyse viser at det er en stor og relativt fast andel av de menige som har planer om sivil utdanning etter avtjent førstegangstjeneste. Det er naturlig nok få som oppgir at de har slike planer som også oppgir å ha ønske om videre tjeneste i Forsvaret. Dette må veies mot den mulige fordel det kan være å lykkes i å overtale noen av disse til videre tjeneste.

5 Veien videre

Denne rapporten reiser en rekke problemstillinger knyttet til hva som motiverer til tjeneste. Som det fremgår av rapportens tittel, er imidlertid mange av analysene fortsatt i en innledende fase. I tillegg har mange av våre funn fått oss til å stille nye spørsmål. Det videre arbeidet kan rettes inn mot tre områder:

- a) Dypdykk innenfor de ulike tema i denne rapporten.
- b) Analyser av helhetsbildet.
- c) Studere til nye tema basert på brigadeundersøkelsen.

Vi tar nå for oss disse tre områdene.

5.1 Dypdykk innenfor de ulike tema i denne rapporten

I et dypdykk innenfor de ulike tema i denne rapporten, vil det viktigste bidraget være utvidelsen av datasettet med brigadens sommerkontingent fra 2015. Dette vil i praksis bety en dobling av antall respondenter i undersøkelsen, i tillegg til at funnene i rapporten vil kunne la seg verifisere for en ny kontingent menige. I det følgende tar vi først for oss mulighetene dette innebærer for videre forskning innen denne rapportens problemstillinger.

Holdninger til kvinner og personer med innvandrerbakgrunn i Forsvaret: Selv om vi i denne rapporten har avdekket de meniges holdninger, vet vi fortsatt lite om hvordan de meniges holdninger påvirkes av befalets holdninger. Videre forskning bør derfor ta for seg hvordan gode rollemodeller kan utnyttes for å påvirke de meniges holdninger i ønsket retning. Her er selvfølgelig lederne i Forsvaret sentrale, og enhver studie bør inkludere et perspektiv om effekten av ledelse. Også endringene i befalskorpset som den nye militære ordningen (OR/OF) i Forsvaret medfører, vil være relevante å studere her.

Uønsket adferd: Brigadeundersøkelsen har gitt en oversikt over omfanget av mobbing og seksuell trakassering. Vi vet imidlertid lite om hvem som mobber, hvorfor de mobber og hva som kan gjøres for å redusere omfanget av seksuell trakassering og mobbing. Vi anbefaler derfor at fremtidige undersøkelser inkluderer en fortsatt kartlegging og årsaksanalyse av forekomsten av slik uønsket adferd. Imidlertid er det flere faktorer, herunder en økning gjennom førstegangstjenesten, som taler for å designe egne forskningsprosjekt for å kartlegge, forebygge og håndtere forekomsten av mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret.

Trivsel: Vi har sett at lav trivsel er sterkt korrelert med sannsynligheten for å støte menige fra seg. Utover uønsket adferd vet vi imidlertid lite om hva som påvirker de meniges trivsel. I

fremtidige studier kan det for eksempel skilles mellom trivsel i og utenfor tjenesten. De meniges relasjoner til befalet kan også studeres nærmere.

Rekruttering: Vi finner at andelen menige som planlegger sivil utdanning er høy. Vi vet imidlertid lite om hva som kjennetegner denne gruppen menige og hvilke type utdanning de menige planlegger med.

Effekter av kjønnsblandede rom: For å studere effekten av blandede rom for kvinner er vi avhengige av å lage kontrollgrupper med rene kvinnerom i avdelinger med høy kvinneandel. Innføringen av allmenn verneplikt kan gjøre slike studier enklere i praksis. Selv om vi vet mer om hvordan ordningen med kjønnsblandet rom fungerer i brigaden, vet vi imidlertid ikke i hvilken grad denne innsikten er overførbar til andre forsvarsgrener eller type tjeneste. Det vil derfor kunne være interessant å gjennomføre tilsvarende studier andre steder enn i brigaden. Tilfeldig fordeling av menige på rom samt kontrollgrupper som ikke bor på blandede rom, vil være helt avgjørende for at en slik studie lykkes.

5.2 Analyser av helhetsbildet

Studier av helhetsbildet på personellområdet kan inkludere studier av sammenhengene mellom selektering og rekruttering, det å beholde og motivere personellet samt til slutt å avslutte arbeidsforhold. Når det gjelder menige inne til førstegangstjeneste innebærer det blant annet å stille spørsmålene om førstegangstjenesten fungerer som rekrutteringsbrønn, og om Forsvaret rekrutterer de "riktige" menige fra førstegangstjenesten?

Som en naturlig oppfølging av studien av hvem som ønsker videre tjeneste etter førstegangstjenesten, kan det stilles spørsmål om førstegangstjenesten fungerer som den rekrutteringsbrønnen Forsvaret har behov for? Rekrutteres et tilstrekkelig antall og de riktige menige? Hvordan kan brigaden videre beholde de "riktige menige"? Videre forskning kan derfor innrettes mot å identifisere målrettede tiltak for rekruttering av gitte personellgrupper. Komparative analyser av hvordan tiltak benyttes i ulike land kan være en av flere ulike fremgangsmåter på dette området. Videre vil det å avdekke hva som motiverer disse personellgruppene kunne gi innsikt i hvordan kritisk personell kan rekrutteres og beholdes.

5.3 Studere nye tema

En naturlig utvidelse av studiens perspektiv vil være å inkludere målinger av oppnådde resultater og prestasjoner i tjenesten. Det kan blant annet innebære å stille spørsmål om hvilken effekt mangfoldet i Forsvaret har på operativ evne? En vridning av forskningen mot effekter for

operativ evne vil medføre at studiene i større grad baseres på observerbare handlinger og prestasjoner, og ikke i like stor grad på de meniges egenrapportering. Bruk av eksperimenter og spill vil kunne representere nye og viktige metoder for å kunne oppnå forskningsbasert kunnskap om sammenhengen mellom mangfold og prestasjoner.

Et annet tema som vil kunne inngå i studier av mangfold er personlighet. I brigadeundersøkelsen har vi stilt en rekke spørsmål knyttet til personlighet som i bare beskjeden grad har blitt benyttet i denne rapporten. Blant annet har vi data på kreativitet, fleksibilitet, sosiale preferanser med mer. Disse dataene vil blant annet brukes til å studere hvordan slik ikke-observerbart mangfold henger sammen med prestasjon og ytelse, samt med andre variable som ønske om å fortsette og uønsket adferd.

Referanser

Berdahl, J. og Cortina, L. (2007), “*Sexual harassment in organizations: A decade of research in review*”, The Sage handbook of organizational behavior, 2007.

Bendixen, M. og Kennair, L. (2014), “*Resultater fra prosjekt seksuell helse og trakassering i videregående opplæring 2013–2014*”, NTNU, 2014.

Benabou, R. og Tirole, J. (2003), “*Intrinsic and extrinsic motivation*”, The Review of Economic Studies, 70(3), s. 489–520.

Choi, N. & Fuqua, D. R. (2003), “*The Structure of the Bem Sex Role Inventory: A Summary Report of 23 Validation Studies*”, Educational and Psychological Measurement, vol. 63 no. 5, s. 872–887

Croson, R. og Gneezy, U. (2009), “*Gender differences in preferences*”, Journal of Economic literature, s. 448–474.

Dohmen, T., Falk, A., Huffman, D., Sunde, U., Schupp, J. og Wagner G. G. (2011), “*Individual risk attitudes: Measurement, determinants, and behavioral consequences*”. Journal of the European Economic Association 9 (3), s. 522–550.

Finseraas, H. (2015), “*Etnisitet i Forsvaret: Resultater fra Brigade Nord*”, ISF, 2015.

Finseraas, H., Johnsen, Å., Kotsadam A. og Torsvik G. (2015), “*Exposure to Female Colleagues Breaks the Glass Ceiling - Evidence from a Combined Vignette and Field Experiment*”, CESifo Working Paper No. 5565.

Fitzgerald, L. F., Magley, V. J., Drasgow, F., & Waldo, C. R. (1999), “*Measuring sexual harassment in the military: The Sexual Experiences Questionnaire (SEQ-DoD)*”, Military Psychology, 11(3), 243.

Forsvarsdepartementet, Stortingsmelding nr. 36 (2006–2007) “*Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret*”, 2007.

Frey, B. S., og Jegen, R. (2001), “*Motivation crowding theory*”, Journal of economic surveys, 15(5), 589–611.

Fuglset, A. (2015), “*Peer-effects on female soldiers aspirations in the Norwegian Army*”, UiO.

-
- Hagen, K. (2005), “*Transkripsjonsveiledning for NoTa*”, UiO.
- Harrison, G. W. og List, J. A. (2004), “Field experiments”, *Journal of Economic Literature*: 1009-1055.
- Harsvik, M. (2010), “Kom igjen gutta”, Masteroppgave, Universitets i Oslo.
- Hanson, T. (2015), “Risk and self selection in the military”, upublisert workingpaper.
- Hellum, N. (2014), “*Sminkedritt over hele vasken – en kvalitativ feltstudie av kjønnsblandede rom og maskulinitetskultur i Forsvaret*”, FFI-rapport 2014/02156.
- Hellum, N. (2010), “*Bein i nesa – en antropologisk studie av kjønnsproblematikk på minesveiperen KNM Otra*”, FFI-rapport 2010/00030.
- Hennes, K. (2009), “*Delrapport fra Vernepliktsverket ifm Forskning på årskull*”, VPV.
- Hoffmann, R. og Borders, L. (2001), “*Twenty five years after the Bem sex role inventory: A reassessment and new issues regarding classification variability*”, Sage publications.
- Internettside om seksuell helse og trakassering; Definisjon på seksuell trakassering (<http://seksuelltrakassering.no/seksuell-trakassering/>), 2015.
- Kotsadam, A. og Johnsen, Å. (2015), “*Gender in the Norwegian Armed Forces*”, Nova, 2015.
- Kristiansen, S.T., Boe, O. og Skjæret, S. (2010), “*Ikke en av gutta – et mangfoldsperspektiv på inkludering av kvinner i Forsvaret*”, KS-Fagrapport 1/2010.
- Køber, P.K. (2014), “*Velger Forsvaret de rette ungdommene? – analyse av seleksjon, gjennomføring og frafall i førstegangstjeneste 2010–2014*”, FFI-rapport 2014/02174.
- Lillekveland, T. og Strand, K.R. (2014), “*En analyse av sluttrater og stillingsrotasjon i Forsvaret*”, FFI-rapport 2014/00343.
- Lauritzen, T. og Batt-Rawden, K. (2013), “*Jenter i førstegangstjeneste. Motivasjon og trivsel blant jenter i 1992-kullet*”, ØF-Notat 01/2013.
- Lauritzen, T., Leirvik, B., Schanke, T. og Ellingsen, A. (2009), “*Vi er ikke sånne jente-jenter*”, ØF-Notat 09/2009.

Lilleaas, U.B. og Ellingsen, D. (2013), "*Maskulinitetskultur i Forsvaret. Resultater fra de kvalitative studiene*", Oxford Research.

Martinsen, Ø. (2011), "*The Creative Personality: A Synthesis and Development of the Creative Person Profile*". *Creativity Research Journal*

Martinsen, Ø. (2011), "BIs kreativitetstest", <https://www.bi.no/bizreview/artikler/bis-kreativitetstest/>

Mclaughin H., Uggen C. og Blackstone A. (2012), "*Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power*", *American Sociological review*.

Rones, N. (2015), "*The Struggle over Military Identity -A Multi-Sited Ethnography on Gender, Fitness and "The Right Attitudes" in the Military Profession/Field*", NIH.

Rones, N. og Hellum, N. (2014), "*Vi må være bevisste så vi ikke rekrutterer de med høy gorillafaktor her – en feltstudie av seleksjonsprosessen til Forsvarets befalsskoler*", FFI-Rapport 2013/02078.

Rones, N. og Fasting, K. (2011), "*Befalsskolestudien – Felles opptak og seleksjon 2010. Hva skjer i felt(et)?*", FHS-NIH/F Rapport 01/2011.

Steder, F. (2014), "*Mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret*", Forsvarets forum, desember 2014.

Steder, F. m.fl. (2013), "*Militære kvinner – Forsvarets akilleshæl?*", Abstrakt forlag, 2013.

Steder F. B., Hellum N. og Skutlaberg K. (2009), "*Forskning på årskull fra sesjon og fremover – kjønn, ledelse og rekruttering i Forsvaret*", FFI-rapport 2009/01335.

Strand, K. R., og Stornæs, A. (2012), "*Like barn leker best? – en kvantitativ studie av motivasjon og mangfold blant kvinner og menn som tar befalsutdanning*", FFI-rapport 2012/01442.

Solberg A. (2012), "*Et kjønnsperspektiv på innovasjonsledelse*", BI.

SSB (2015), "*Statistiske metoder og standarder / Tidsserieanalyser og sesongjustering*", (<https://www.ssb.no/forskning/statistiske-metoder-og-standarder>)

Teijlingen, E., og Hundley, V. (2001), "*The importance of pilot studies*", Issue 35, *Sociology of Surrey*.

Titmuss, R. (1970). "*The gift relationship: From human blood to social policy*".

Totland, O. (2009), “*Det operative fellesskapet. En sosialantropologisk studie av kropp, kjønn og identitet blant norske menige i Telemark bataljon*”, Masteroppgave, Sosialantropologisk institutt, Universitetet i Oslo.

Wilcox, C. & Francis L. J. (1997) “*Beyond gender stereotyping: Examining the validity of the BEM sex-role inventory among 16- to 19-year old females in England*”, *Personality and Individual Differences*, vol. 23 no 1, s. 9–13.

MBTI (2015), “*The purpose of the Myers-Briggs Type Indicator*”, (<http://www.myersbriggs.org/my-mbti-personality-type/mbti-basics/home.htm?bhcp=1>)

Vallerand, R. J. (1997). “*Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation*”. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (s. 271–360). New York: Academic Press.

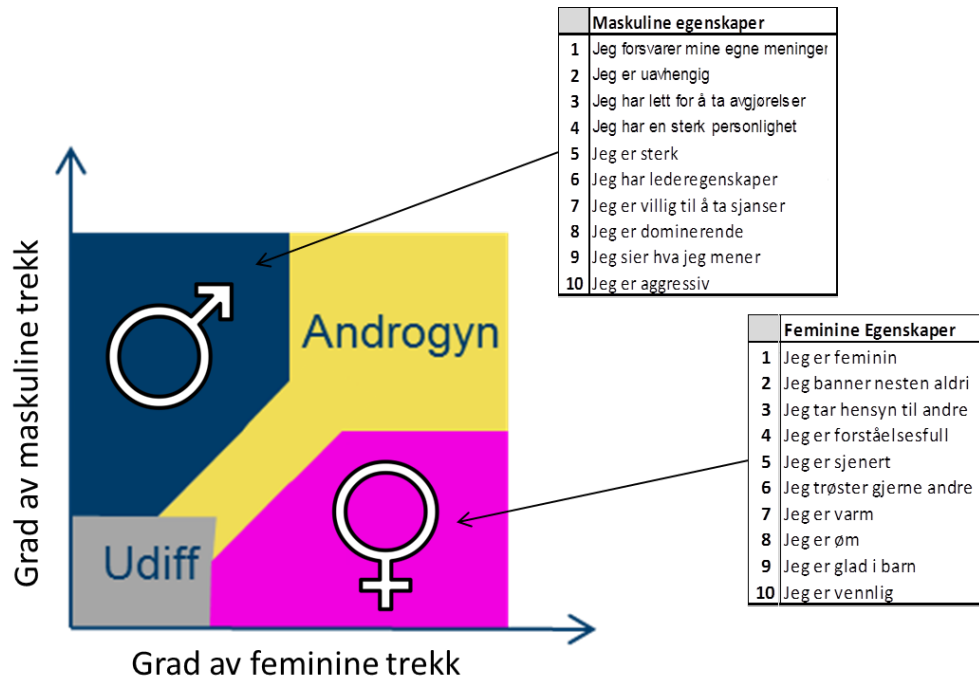
West, C. og Zimmermann, D. (1987), “*Doing Gender*”, *Gender & Society*. 2, 1987.

Wendelborg, C., Røe, M. og Federici, R. (2014), “*Analyse av elevundersøkelsen 2013*”, NTNU.

Øren, A. og Leistad L. (2011), “*Delrapport II: Forekomst av mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet i Forsvaret, helse og miljøundersøkelsen i 2011. Forprosjekt – forskning om mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet i Forsvaret*”, SINTEF.

Vedlegg A Beregning av Bems kjønnsrolleidentitet

De 20 spørsmålene, eller påstandene, som en skal ta stilling til er oppgitt i figur A.1.



Figur A.1 20 påstander og/eller egenskaper som bidrar til å indentifisere en persons kjønnsrolleidentitet.

En respondent som scorer høyt på maskuline egenskaper og lavt på feminine egenskaper, vil kategoriseres som **maskulin** (det mørkeblå feltet i figur A.1). Det vil si at en forsvarer sine meninger, er uavhengig, «selv-ledende», har en sterk personlighet, er viljesterk, med lederegenskaper, villig til å ta sjanser, til tider dominerende, villig til å ta standpunkt og er pågående. En respondent som scorer høyt på feminine egenskaper, og lavt på maskuline egenskaper vil kategoriseres som **feminin** (det rosa feltet i figur A.1). Det vil si at en er hengiven, imøtekommende, følsom for andres behov, forståelsesfull, viser medfølelse, trøster gjerne andre, omtentksom, glad i barn og vennlig. En respondent som scorer høyt på både maskuline og feminine trekk kategoriseres dermed som **androgyn** (det oransje feltet i figur A.1). En respondent som scorer lavt på både maskuline og feminine trekk, blir kategorisert som en med **udifferensiert** kjønnsrolleidentitet (det grå feltet i figur A.1), dvs. en er uten “klare” maskuline og feminine trekk²⁶.

²⁶ Slik Bem's kjønnsrolleidentitet definerer maskulinitet og feminitet.

I vår analyse har vi benyttet scoren fra kjønnsrolleidentiteten både som en kategorisk variabel og i en multivariat analyse. I en kategorisk analyse er følgende fremgangsmåte benyttet for å kategorisere respondentene. Vi gjør oppmerksom på at fremgangsmåten for å beregne en slik score for kategorisering varierer. Vi har valgt en beregningsmetode som etter vår forståelse er den mest brukte i vitenskapelige publikasjoner.

- 1) Man beregner henholdsvis et maskulint og et feminint gjennomsnitt
 - a. Summen av scoren på ti spørsmål, dividert med ti, gir oss en gjennomsnittscore mellom 1 og 5 på begge kategoriene
- 2) Basert på beregningen av gjennomsnittet beregnes differansen mellom de to gjennomsnittsscorene, feminin score minus maskulin score. Hvis den maskuline scoren er høyere enn den feminine scoren blir det et negativt tall. Da blir kategoriseringen i kjønnsrolleidentitet som følger;
 - a. Maskulin mindre eller lik -0,7
 - b. Nær maskulin mellom -0,3 og -0,7
 - c. Androgyn mellom -0,3 og 0,3
 - d. Nær feminin mellom 0,3 og 0,7
 - e. Feminin høyere enn 0,7
- 3) Hvis både maskulint og feminint gjennomsnitt er lavere enn 1,5 vurderes kandidaten å ha en udifferensiert kjønnsrolleidentitet.

I våre analyser benytter vi hele eller deler av en score i kjønnsrolleidentitet for å forklare endringer i andre variabler, for eksempel forekomsten av mobbing og seksuell trakassering, endringer i motivasjon og trivsel osv. Dette i en multivariat analyse. Samtidig er det viktig for oss å undersøke nærmere omfanget av den kvalitative observasjonen er om at det eksisterer en maskuliniseringsprosess i Forsvaret. Det innebærer at vi bruker kjønnsrolleindeksen som en kategorisk variabel.

Det vi vet fra andre studier som har benyttet seg av kjønnsrolleindeksen er at den er relativt jevnt fordelt på kvinner og menn (Solberg, 2012). I en multivariat analyse er kjønnsrolleidentiteten en veldig interessant variabel. Noen studier finner at kjønnsrolleidentitet er korrelert med sannsynligheten for å rapportere at en har blitt utsatt for seksuell trakassering (Berdahl, 2007). En studie finner blant annet at kvinner som scorer relativt høyt på maskulinitet er mer utsatt for seksuell trakassering (McLaughlin m.fl., 2012). Vi skal i vår datainnsamling bruke dette funnet som en hypotese, og teste denne hypotesen blant menige i førstegangstjenesten.

About FFI

The Norwegian Defence Research Establishment (FFI) was founded 11th of April 1946. It is organised as an administrative agency subordinate to the Ministry of Defence.

FFI's MISSION

FFI is the prime institution responsible for defence related research in Norway. Its principal mission is to carry out research and development to meet the requirements of the Armed Forces. FFI has the role of chief adviser to the political and military leadership. In particular, the institute shall focus on aspects of the development in science and technology that can influence our security policy or defence planning.

FFI's VISION

FFI turns knowledge and ideas into an efficient defence.

FFI's CHARACTERISTICS

Creative, daring, broad-minded and responsible.

Om FFI

Forsvarets forskningsinstitutt ble etablert 11. april 1946. Instituttet er organisert som et forvaltningsorgan med særskilte fullmakter underlagt Forsvarsdepartementet.

FFIs FORMÅL

Forsvarets forskningsinstitutt er Forsvarets sentrale forskningsinstitusjon og har som formål å drive forskning og utvikling for Forsvarets behov. Videre er FFI rådgiver overfor Forsvarets strategiske ledelse. Spesielt skal instituttet følge opp trekk ved vitenskapelig og militærteknisk utvikling som kan påvirke forutsetningene for sikkerhetspolitikken eller forsvarsplanleggingen.

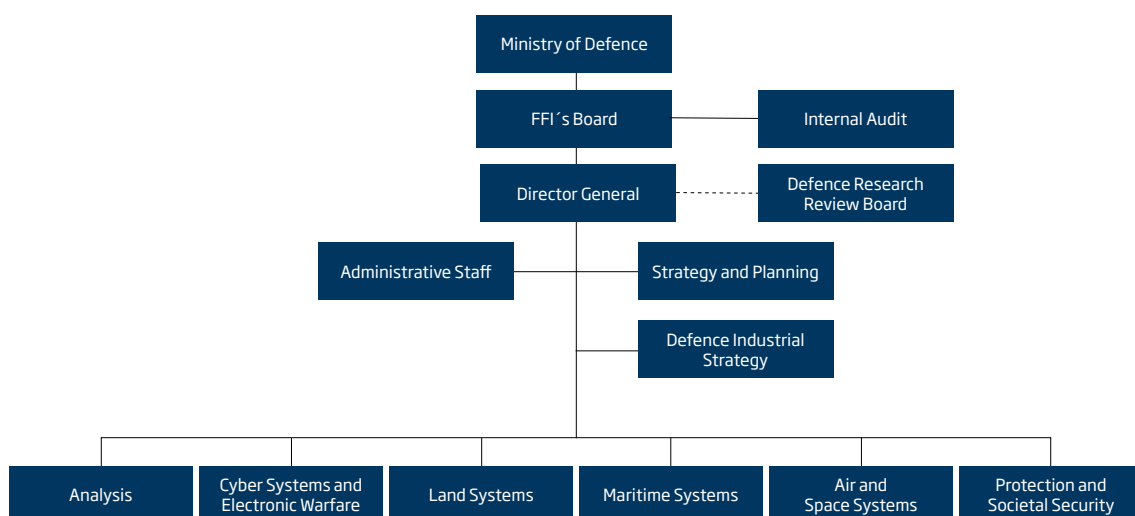
FFIs VISJON

FFI gjør kunnskap og ideer til et effektivt forsvar.

FFIs VERDIER

Skapende, drivende, vidsynt og ansvarlig.

FFI's organisation



Forsvarets forskningsinstitutt
Postboks 25
2027 Kjeller

Besøksadresse:
Instituttveien 20
2007 Kjeller

Telefon: 63 80 70 00
Telefaks: 63 80 71 15
Epost: ffi@ffi.no

Norwegian Defence Research Establishment (FFI)
P.O. Box 25
NO-2027 Kjeller

Office address:
Instituttveien 20
N-2007 Kjeller

Telephone: +47 63 80 70 00
Telefax: +47 63 80 71 15
Email: ffi@ffi.no