



VITEN

FORSKNINGSFAGLIG RAPPORT 1. 2017 FORSVARETS FORSKNINGSINSTITUTT



SLIK FÅR FORSVARET FLERE KVINNER

FFIs nyhetsbrev kommer jevnlig

Les mer og abonner
ffi.no/nyhetsbrev



OM VITEN

VITEN er en ny type rapport fra Forsvarets forskningsinstitutt (FFI). Den er rettet mot et bredere publikum og er laget i et oversiktlig tidsskriftformat. VITEN er et ledd i FFIs satsing på god forskningsformidling og -kommunikasjon.

Med VITEN ønsker vi å bidra til en mer opplyst offentlig debatt, med mer forskningsbasert kompetanse, kunnskap og nettopp viten. Temaer for disse rapportene kommer fra hele bredden av FFIs forskning – fra militærtekniske forhold til forsvarsplanlegging, sikkerhetspolitikk og samfunnsikkerhet. I særlig grad vil vi belyse temaer som har betydning for de utfordringene Forsvaret og sivilsamfunnet står overfor. Vi håper at VITEN vil bidra til å vekke interesse for FFIs mange forskningsområder, og vise at forskningen vår bidrar til et bedre forsvar og et tryggere samfunn.

En elektronisk utgave av VITEN ligger på ffi.no, ofte sammen med utfyllende rapporter og annet materiale.

Har du spørsmål om VITEN? Ta kontakt med oss: VITEN@ffi.no

Hvorfor har ikke Forsvaret flere kvinner?

Hvorfor er det ikke flere kvinner i Forsvaret? Hva kan vi gjøre for å endre kjønnsbalansen? Dette var spørsmål Forsvarsdepartementet (FD) stilte seg tilbake i 2006. Da ble stortingsmelding 36, *Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret*, laget. Den gangen identifiserte FD flere tiltak for å øke kvinneandelen. Etableringen av forskningsprosjekter var et sentralt tiltak. Dette var bakteppet for prosjektet *Forskning på årskull* ved Forsvarets forskningsinstitutt (FFI). Siden forskningen på kvinner i Forsvaret nå trappes ned, velger vi å bruke denne VITEN-rapporten til å oppsummere og konkludere forskningen vår fra de ni årene vi har forsket. I tillegg er dette et passende tidspunkt for en slik oppsummering; Vi har akkurat erfart hvordan allmenn verneplikt har gitt flere kvinner inne til førstegangstjeneste, og vi har fått verdifulle erfaringer fra avdelinger med høy kvinneandel.

Et viktig funn fra disse avdelingene er at en sterkt økende kvinneandel i førstegangstjenesten ofte bidrar til å endre kvinnes rolle i Forsvaret til det bedre. Mens kvinnene tidligere måtte ha «bein i nesa», «bli en av gutta» og passe inn i et maskulint miljø, ser vi nå i større grad at kvinnene kan delta i tjenesten på like fot med de samme gutta. De slipper å måtte tilpasse seg en kultur utelukkende dominert av menn.

Forsvaret har likevel ikke lyktes med en tilsvarende vekst i antallet kvinnelige militært ansatte. Mens hver fjerde soldat inne til førstegangstjeneste nå er en kvinne, er dette bare tilfelle for én av ti militært ansatte. En viktig grunn til dette er at de kvinnene Forsvaret ansetter, ofte slutter etter få år. I denne VITEN-rapporten tar vi for oss erfaringene med en økende kvinneandel i førstegangstjenesten. Vi ser også på veien videre for Forsvaret dersom ønsket er å øke kvinneandelen blant de militært ansatte. Selv om Forsvaret har kommet langt på disse årene, er det mye som gjenstår.

Forsvaret er ennå ikke i mål.



Sverre Kvalvik

Forskningsleder
Analyse
Forsvarets forskningsinstitutt

UTGIVER:
Forsvarets forskningsinstitutt

FORSIDE/ILLUSTRASJON:
Ingrid Rognstad/byHands

REDAKTØR:
Lars Aarøenæs

DESIGN:
Isabel A. Nordang

viten@ffi.no

BIDRAGSYTERE:
Torbjørn Hanson
Nina Hellum
Sverre Kvalvik
Petter Kristian Køber
Nina Ronnes
Frank Brundtland Steder
Kari Røren Strand

FOTO:
FFI, Forsvaret, NRK

ILLUSTRASJON:
Ingrid Rognstad/byHands,
Freepik.com

Trykk: Fladby as

Opplag: 2000
P ISBN: 978-82-464-2916-8
E ISBN: 978-82-464-2917-5

ABONNER PÅ
VÅRT NYHETSBRV:
ffi.no/nyhetsbrev

FØLG OSS PÅ:
Facebook
Instagram
ffi.no

Forsvarets forskningsinstitutt
Besøksadresse:
Instituttveien 20
2027 Kjeller

Postadresse:
Postboks 25
2027 Kjeller

Telefon:
63807130





Slik får Forsvaret FLERE KVINNER

- 4 Introduksjon
- 6 Flere kvinner i førstegangstjeneste
- 11 Dette er holdningene kvinner møter i Forsvaret
- 16 Ni år med feltopphold – hva vet vi nå?
- 24 Hvordan får vi kvinnene til å bli i Forsvaret?
- 30 Referanser

FLERE KVINNER i førstegangstjeneste

Hva får kvinner til å gå inn i førstegangstjenesten – og hva stopper dem?

Sesjonsplikt for kvinner ble vedtatt i 2009. Allmenn verneplikt ble vedtatt i 2014. Disse endringene har på få år ført til at antallet kvinner i førstegangstjenesten har økt kraftig. I 2017 kan Forsvaret velge de beste ungdommene, uavhengig av kjønn. Det gir Forsvaret de beste forutsetningene for å oppnå høy operativ evne. Det gir også Norge et forsvar som langt bedre speiler samfunnet. Disse dyptgripende endringene har *Forskning på årskull* fulgt tett. Prosjektet har analysert data fra sesjon del 1 og sesjon del 2, og data om hvem som har gjennomført førstegangstjenesten.

Analysene forteller mye om endringer i motivasjon og seleksjon i løpet av denne perioden. De har gitt innsikt i hvilken grad arbeidet for å øke kvinneandelen har lyktes. Dette har gjort FFI i stand til å gi råd om tiltak for å styrke rekrutteringen av kvinner og menn.

Sesjon del 1: Jentenes motivasjon øker

Første steg mot en tjeneste i Forsvaret er sesjon del 1. Denne fylles ut på nett. Sesjonen inneholder spørsmål om blant annet

helse, skole, sosialt liv, motivasjon og fysisk kapasitet. Forsvaret bruker informasjonen til å vurdere hvem som skal gå videre til sesjon del 2.

Allerede på sesjon del 1 blir de vernepliktige spurt om de ønsker tjeneste i Forsvaret. Over flere år har svarene herfra vist at motiverte ungdommer er i bedre fysisk form, trener mer og har bedre karakterer enn gjennomsnittet. Svarene viser også at det er langt flere gutter enn jenter som ønsker tjeneste i Forsvaret.

I forbindelse med innføringen av allmenn verneplikt har vi sett at motivasjonen blant 17-årige jenter har økt. I 1996-kullet var det 17 prosent av jentene som ønsket tjeneste i Forsvaret. For 1997-kullet var andelen økt til 24 prosent. Andelen motiverte jenter økte ytterligere for 1998-kullet, men gikk noe ned igjen for 1999-kullet. Totalt sett har det likevel vært en positiv endring blant jenter de siste årene. Mange fryktet, før allmenn verneplikt ble innført, at jenter i stor stil ville melde seg som umotiverte for å slippe. Den bekymringen har ikke slått til. Blant mange gutter og jenter framstår førstegangstjenesten i dag som et populært og ettertraktet valg.

Allmenn verneplikt har bidratt til å øke motivasjonen, men mye av virkningen kan være indirekte. Det politiske vedtaket

SESJONSPLIKT

Sesjonsplikt for kvinner på lik linje med menn ble vedtatt i 2009 og innført for alle som er født i 1992 eller senere. Samtidig ble den todelte sesjonsordningen innført.



Sesjon del 1

Sesjon del 1 er et elektronisk egenmeldingsskjema som alle norske ungdommer er pliktige til å besvare. Skjemaet består av rundt 50 spørsmål om helse, fysisk form, motivasjon, sosialt liv, hobbyer og annet. På bakgrunn av sesjon del 1 blir de vernepliktige valgt videre til sesjon del 2.



Sesjon del 2

Sesjon del 2 består av en legeundersøkelse, fysiske og kognitive tester samt en samtale med en sesjonsoffiser. På sesjon del 2 blir de vernepliktige klassifisert og eventuelt fordelt til tjeneste.

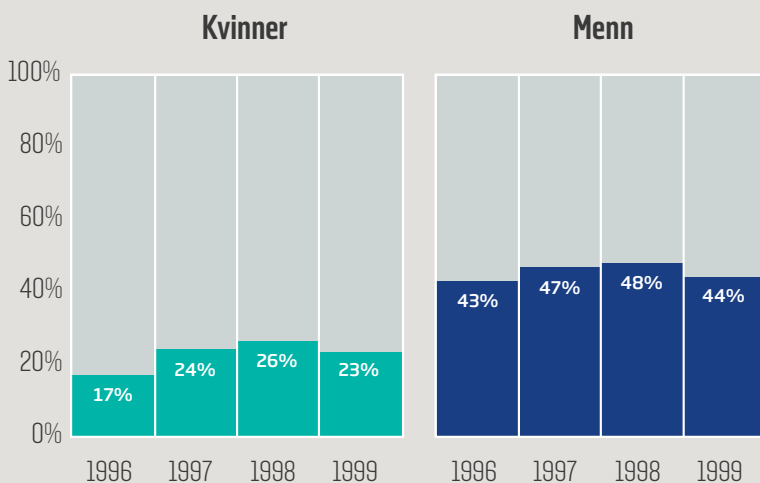
Alle kvinner og menn har plikt til å delta i begge deler av sesjonsordningen. Før innføringen av allmenn verneplikt hadde kvinner mulighet til å takke nei til tjeneste enten på sesjon del 2 eller senere.



ALLMENN VERNEPLIKT

Allmenn verneplikt for kvinner og menn ble vedtatt i 2014 og innført fra 2015. Allmenn verneplikt gjelder for alle som er født i 1997 eller senere. Det første årskullet med allmenn verneplikt gjennomførte sesjon del 1 tidlig i 2015. De første kvinnene med verneplikt møtte til sesjon del 2 høsten 2015 og til førstegangstjeneste sommeren 2016.

ANDEL MOTIVERTE SESJON DEL 1, ÅRSKULL 1996–1999



om allmenn verneplikt førte til offentlig debatt og medieoppmerksomhet. Det kan ha medvirket til at kvinner i Forsvaret er blitt mer synlige. I kombinasjon med at antall kvinner i førstegangstjeneste har økt de siste årene, kan vedtaket ha gjort at 17-årige jenter i større grad ser på et år i Forsvaret som et naturlig valg. Da allmenn verneplikt trådte i kraft, gjennomførte Forsvaret dessuten en rekke tiltak. Disse tiltakene hadde som formål å øke kunnskapen om allmenn verneplikt blant ungdommer født i 1997 og deres foresatte.

Selv om stadig flere jenter er motiverte for førstegangstjenesten, er det fortsatt omtrent dobbelt så mange gutter som ønsker å gjennomføre den. Også blant gutter økte motivasjonen litt de to første årene etter at allmenn verneplikt ble innført. Det er naturlig å tro at den positive oppmerksomheten også har påvirket guttene.

De som er født i 1999 har nylig gjennomført sesjon del 1. Sammenlignet med de to foregående årene går motivasjonen noe ned blant både jenter og gutter. Nedgangen er ikke dramatisk. Blant jentene er det fortsatt en økning siden innføringen av allmenn verneplikt. Dette er likevel et signal om at Forsvaret ikke kan ta jenters positive holdninger til tjeneste for gitt.

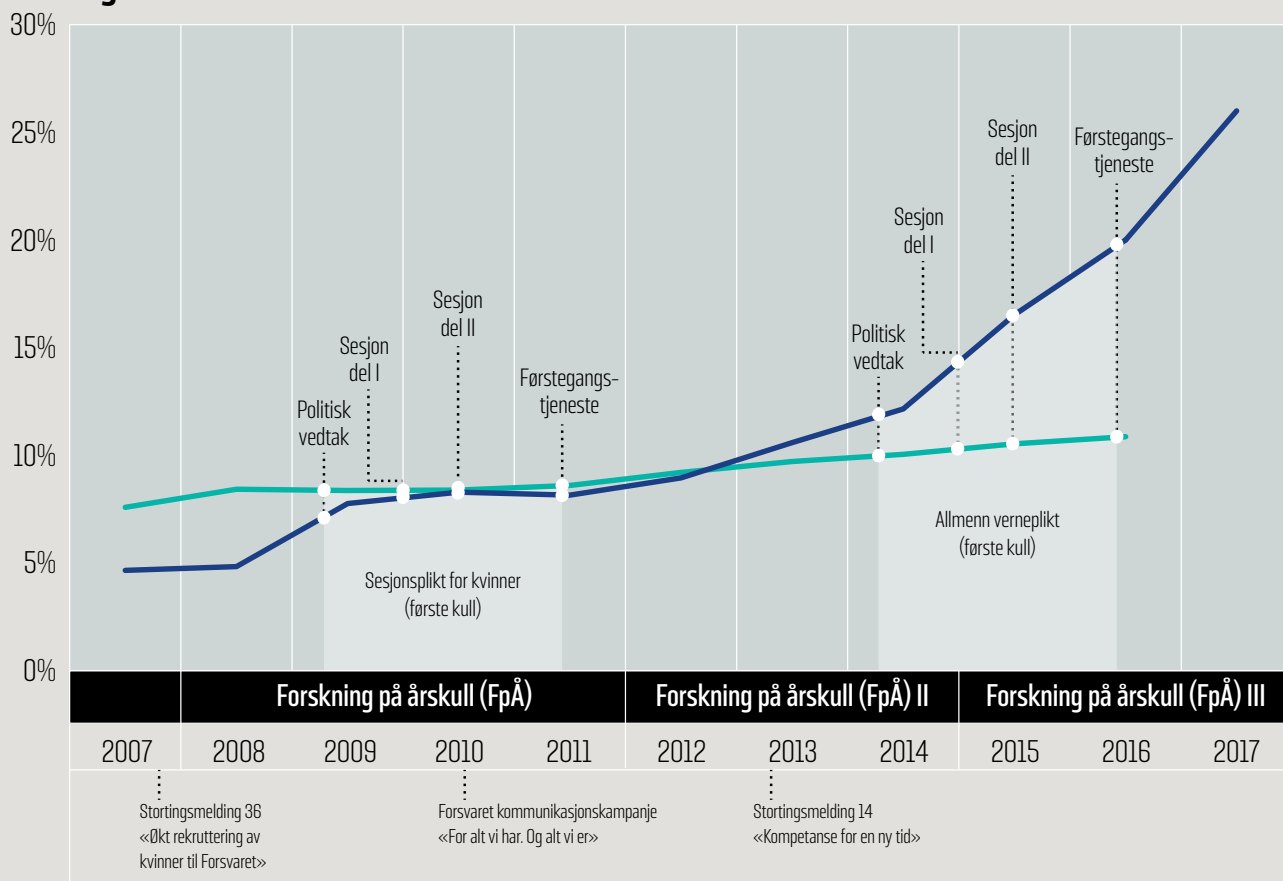
Det er verdt å merke seg at det er samme type ungdom som er motivert for tjeneste nå som tidligere. Dette gjelder for både jenter og gutter. De motiverte trener mer og er i bedre fysisk form enn andre ungdommer. Denne sammenhengen har faktisk blitt forsterket i løpet av årene med sesjonsplikt for kvinner. Jenter som ønsker tjeneste i Forsvaret, har i praksis mer til felles med motiverte gutter enn med andre jenter når det gjelder fysisk aktivitet. Videre har de motiverte ungdommene gode karakterer. Karaktersnittet er noe høyere enn blant ungdommer ellers.

Stadig færre til sesjon del 2

Basert på svarene fra sesjon del 1 velger Forsvaret dem de ønsker videre til sesjon del 2. Viktigst for å bli valgt videre er god helse. Andre ting som spiller inn er blant annet fysisk form, motivasjon og skolekarakterer. De ulike kriteriene vektet mot hverandre. Det er totalskåren som

POLITISKE VEDTAK OG ØKENDE KVINNEANDEL

Mens sesjonsplikt og allmenn verneplikt har gitt flere kvinner i førstegangstjenesten, går det saktere med de militært ansatte kvinnene



■ Kvinner i førstegangstjeneste ■ Militært ansatte kvinner

PROSJEKTET

Forskning på årskull

Formålet med prosjektet *Forskning på årskull* har vært å bidra til økt kvinneandel i Forsvaret. Dette har vært viktig i prosjektet:

- Identifisere og evaluere tiltak som øker andelen kvinner i Forsvaret
- Få økt innsikt i hvordan kvinner og menn opplever Forsvaret
- Avdekke årsaker til at kvinner og menn slutter i Forsvaret
- Bidra med forskningsbasert undervisning og rådgivning

Forskningen har foregått i perioden 2008–2017. Prosjektet har bevisst benyttet eksterne bidragsytere og underleverandører, særlig i starten. Forskergruppen har vært tverrfaglig. Slik har problemstillingene blitt belyst fra flere vinkler og med en rekke ulike metoder.

Prosjektet har hatt et årlig budsjett på cirka 3,5 millioner kroner. Bemanningen har variert. I 2017 er sju forskere tilknyttet prosjektet ved FFI.

HVA HAR VI FORSKET PÅ?

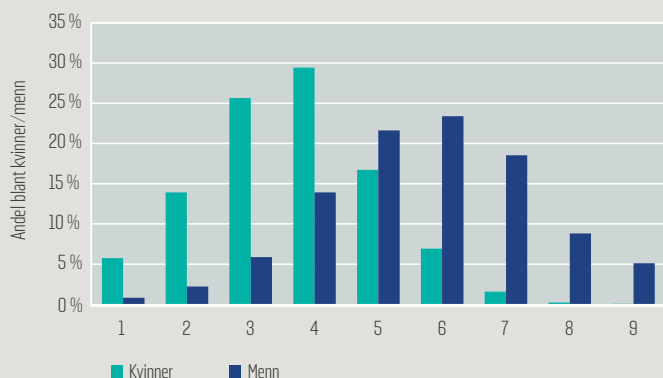
Forskning på årskull har, sammen med blant andre Østlandsforskning, Vernepliktsverket og Norges idrettshøgskole/Forsvarets institutt, skrevet rapporter og artikler innenfor fire temaer. Publikasjonene fordeler seg slik:

Rekruttering av kvinner	6
Seleksjon til Forsvaret	10
Beholde kvinnene	10
Kultur og holdninger	14

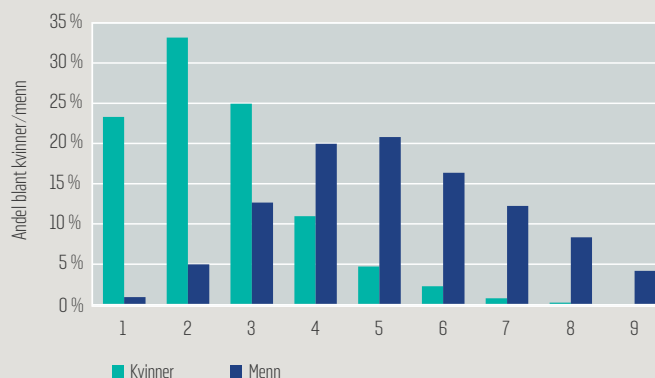
RESULTATFORDELING AV TESTER FOR KVINNER OG MENN

SESJON DEL 2, 2015–2016

KONDISJON, SKÅR 1–9



STYRKE, SKÅR 1–9



avgjør. I praksis betyr det at hvis en motivert og en umotivert kandidat har svart likt på alle andre spørsmål, er det den motiverte kandidaten som velges videre. I tillegg er det slik at de som ønsker tjeneste i Forsvaret, ofte har mange av de andre egenskapene en etterspør. Det gjør at det i praksis er få umotiverte blant dem som velges videre. Dette skyldes at de motiverte, og de som svarer at de er usikre på dette spørsmålet, til sammen gir Forsvaret mange nok å velge blant.

I hvert årskull er det rundt 60 000 som svarer på sesjon del 1. De første årene etter at sesjon del 1 ble innført, var det rundt 20 000 som ble valgt videre til del 2. I løpet av de siste par årene har dette blitt redusert en del. Kvinneandelen blant dem som har blitt valgt videre, har gått opp siden allmenn verneplikt ble innført. Rundt 40 prosent av dem som nå velges til sesjon del 2, er kvinner. Når færre, men bedre kandidater velges videre til sesjon del 2, gir det en mer kostnadseffektiv seleksjon for Forsvaret. Etter noen års erfaring med sesjon del 1 og del 2 vet Forsvaret hva de skal se etter når de velger kandidater. Når kvinner ikke lenger har mulighet til å trekke seg underveis, slik de hadde før, trenger en heller ikke ta høyde for et like stort frafall. Følgen er at nåløyet for å komme til sesjon del 2 blir stadig trangere. Dermed blir grovseleksjonen på sesjon del 1 viktigere. I 2015 leverte det politisk oppnevnte Vernepliktsutvalget sin anbefaling. De foreslo at flere skulle få muligheten til å prøve seg på sesjon del 2, stikk i strid med den utviklingen som har vært siden.

Motivasjonen er høy blant kandidatene som Forsvaret velger ut på sesjon del 1. Men motivasjon omtales ofte som ferskvarer, og tidligere analyser viser at det er mange, særlig kvinner, som endrer holdning til Forsvaret fra sesjon del 1 til sesjon del 2. En risikerer dermed å miste kandidater som kunne ha vært

motivert for tjeneste på et senere tidspunkt. Ett mulig tiltak er å gi de vernepliktige mer relevant informasjon i forkant av sesjon del 1, slik Forsvaret gjorde i forbindelse med innføringen av allmenn verneplikt.

Testing og seleksjon til tjeneste

På sesjon del 2 blir de vernepliktige klassifisert for videre tjeneste. Legeundersøkelsen er en viktig del. De aller fleste som møter på sesjon del 2, blir klassifisert som tjenestedyktige. Likevel er det en del som ikke har god nok helse til å bli vurdert som aktuelle for vanlig førstegangstjeneste i felt.

Det er flere kvinner enn menn som er uaktuelle for tjeneste i Forsvaret på grunn av helse. Om dette skyldes at kvinnene har dårligere helse enn mennene, eller at de bare rapporterer om helseproblemer i større grad, er usikkert. Følgen er uansett at Forsvaret har et lavere antall kvinner å velge fra når de skal fordele vernepliktige til tjeneste.

Mange avdelinger har egne krav til kondisjon og styrke. På sesjon del 2 må de vernepliktige gjennomføre tester av begge deler. Testene som har blitt brukt så langt på sesjon del 2, er ikke differensiert etter kjønn. Det betyr at kvinner skårer langt dårligere enn menn. Særlig gjelder dette for fysisk styrke. Når seleksjonen baseres på dette, utelukkes naturlig nok svært mange kvinner.

En mulig følge av dette kan bli at kvinner tjenestegjør i støtteavdelinger og forvaltning, mens menn dominerer i de operative avdelingene. En slik kjønnsdeling ser vi allerede i dag blant Forsvarets ansatte. Det er ikke nødvendigvis bare en konsekvens av fysiske krav til operative stillinger. Det kan også skyldes at kvinner i Forsvaret – som kvinner i arbeidslivet ellers – velger annerledes enn menn.

Når kvinner ikke lenger har mulighet til å trekke seg underveis, slik de hadde før, trenger en heller ikke ta høyde for et like stort frafall

Menn og kvinner i god fysisk form har mindre frafall

Allmenn verneplikt gir en større og mer sammensatt gruppe av kvinner i førstegangstjeneste. Forsvaret bør nøye vurdere de ulike tjenestenes reelle krav til fysisk styrke og kondisjon slik at ikke allmenn verneplikt bidrar til å forsterke en kjønnsdeling i Forsvaret. Ved utelukkende å velge ungdom som er fysisk sterke og utholdende, risikerer en dessuten å gå glipp av annen viktig kompetanse. For å bøte på dette innfører Forsvaret fra 2017 nye fysiske tester på sesjon del 2. For en del tjenester blir det benyttet kjønnsdifferensierte krav.

På sesjon del 2 testes også kunnskaper i regning, figurforståelse og ordforståelse. Det kalles allment evenivå (AE). I gjennomsnitt gjør kvinnene det litt dårligere enn mennene på denne testen. Dermed er det færre kvinner som kvalifiserer seg for tjenester som har spesifikke krav til AE, og for opptak til befalsutdanning. Vi bør merke oss at disse kvinnene rapporterer om høyere skolekarakterer enn mennene. Likevel oppnår de en lavere skår på AE.

Generelt er det slik at kvinner oppnår en lavere skår på de fleste kriteriene som benyttes. Forskjellene er størst innenfor fysikk og motivasjon, mens det fremste unntaket er skolekarakterer. Det er kjønnsforskjeller også innenfor helse. I tillegg er det slik at kvinner i gjennomsnitt vurderer seg selv som mindre egnet til tjeneste i Forsvaret. De vurderer også sin fysiske form som dårligere enn hva menn gjør. Totalt sett er det dermed slik at kvinner i gjennomsnitt rangeres lavere enn menn når Forsvaret velger kandidater til førstegangstjeneste.

Med allmenn verneplikt har Forsvaret fått mulighet til å velge både motiverte og umotiverte kvinner. For verneplikts legitimitet og stilling i samfunnet er det viktig at begge kjønn ikke bare har de samme pliktene, men også de samme mulighetene. Da er det helt avgjørende at de testene som benyttes, for eksempel fysiske tester og AE-test, reflekterer den reelle egnetheten uavhengig av kjønn. Testregimene på sesjon og de fysiske kravene til tjeneste er utvilsomt noen av de viktigste hindrene for å få flere kvinner inn i førstegangstjeneste.

Allmenn verneplikt endrer alt

I perioden da kvinner hadde sesjonsplikt, men ikke verneplikt, var det et stort frafall av kvinner, både på sesjon del 2 og blant dem som hadde sagt ja til et tilbud om tjeneste. Disse kvinnene var i utgangspunktet motiverte for tjeneste, men benyttet seg

av muligheten til å trekke seg. Årsakene til at de valgte å trekke seg, er sammensatte. Én mulig forklaring er at de valgte sivil utdanning framfor førstegangstjeneste.

Resultatet var en relativt beskjeden økning i kvinneandelen i førstegangstjeneste i løpet av de første årene med sesjonsplikt. Et høyt og varierende frafall gjorde det dessuten vanskeligere å kalle inn det riktige antallet soldater til de ulike kontingentene. Analyser viste at både kvinner og menn som hadde oppgitt manglende motivasjon på sesjon del 1, hadde en økt sannsynlighet for å falle fra før innrykk. Det førte til uforutsigbarhet for de berørte avdelingene i Forsvaret. Etter innføringen av allmenn verneplikt har ikke kvinner lenger mulighet til å trekke seg fra tjeneste i Forsvaret. Med pliktfaktoren er det naturlig å se for seg at det er en mer sammensatt gruppe av kvinner som kommer inn.

De første kvinnene fra det første årskullet med allmenn verneplikt fullfører sin førstegangstjeneste til sommeren 2017, men foreløpig utgjør eldre årskull også en betydelig andel. Oppmøtetall fra de første kontingentene sommeren 2016 tyder på en klar økning i kvinneandelen i førstegangstjenesten, sammenlignet med tidligere år.

Hvem gjennomfører førstegangstjeneste?

En viktig følge av allmenn verneplikt er at motivasjon ikke lenger er avgjørende i seleksjonen av kvinner: Nå har de plikt. Samtidig har motivasjon blitt en viktigere faktor i seleksjonen av menn, siden nåløyet er blitt trangere. Vi har dermed færre umotiverte menn i førstegangstjenesten nå enn vi hadde før. For første gang tjenestegjør imidlertid også umotiverte kvinner.

Mens lav motivasjon tidligere nok førte til en del frafall gjennom tjenesten, har frafallet i løpet av førstegangstjenesten vært relativt lavt de siste årene. Det meste av frafallet skjer i rekruttskoleperioden, det vil si i løpet av de første ukene av førstegangstjenesten. Vi har sett at motiverte menn har mindre frafall i tjeneste enn øvrige menn. Vi ser også at menn og kvinner i god fysisk form har mindre frafall i løpet av tjenesten.

Hvis vi ser hele perioden fra 2007 under ett, har det vært en kraftig økning i kvinneandelen i førstegangstjeneste. I 2007 utgjorde kvinnene under fem prosent av dem som fullførte førstegangstjenesten. I 2017 forventer vi at tallet blir over 25 prosent. Blant de yngste soldatene, hvor både kvinner og menn har verneplikt, er kvinneandelen høyere.

I den samme perioden har økningen i kvinneandelen blant militært ansatte i Forsvaret vært relativt beskjeden. Figuren på side 8 illustrerer dette. I 2007 og de påfølgende årene lå den på rundt åtte prosent. De siste årene har den økt noe. I 2016 var kvinneandelen på 11 prosent.

Førstegangstjenesten er en viktig rekrutteringsarena for Forsvaret. Dette gjelder ikke bare for vervede soldater, men også for framtidige befal og offiserer. En betydelig andel av dem som søker seg til Forsvarets skoler, har fullført hele eller deler av førstegangstjenesten. En viktig oppgave for Forsvaret framover er å klare å benytte førstegangstjenesten i størst mulig grad som en rekrutteringsbrønn. Det er avgjørende for at flere kvinner i førstegangstjeneste etter hvert også skal gjenspeiles i flere kvinner blant Forsvarets ansatte. ■

DETTE ER HOLDNINGENE kvinner møter i Forsvaret

Hvilke holdninger møter kvinner som tjenestegjør i Forsvaret? Hva forventer medsoldater og offiserer av dem? Tror kvinnene selv at de kan bli militære ledere? Endrer de synet på kvinnelige ledere etter at de har tjenestegjort selv? Dette er spørsmål *Forskning på årskull* i en årrekke har jobbet systematisk med å finne gode svar på.

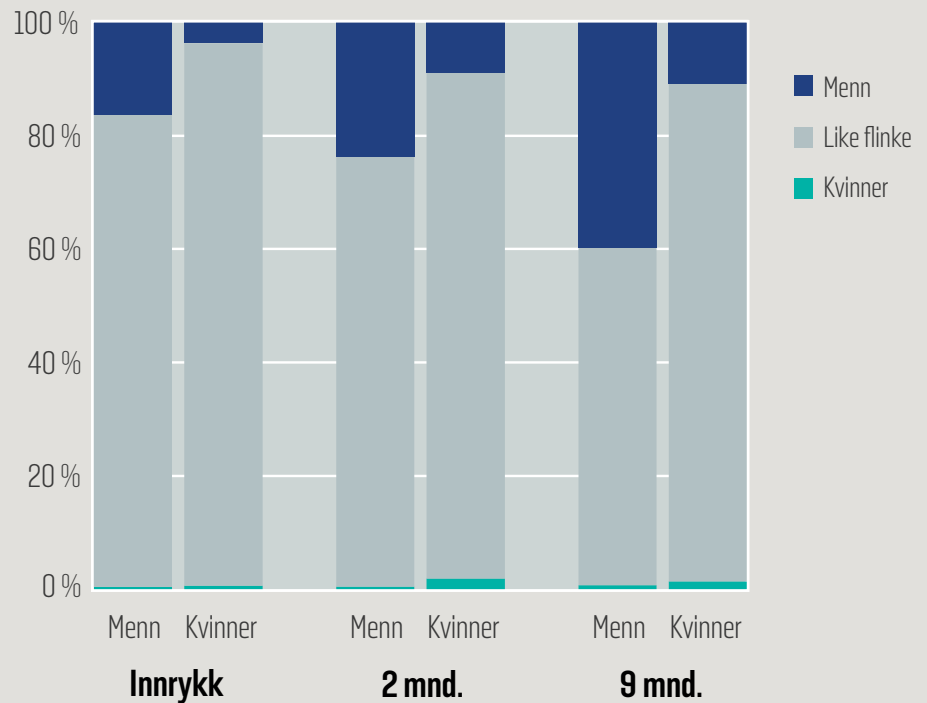
Prosjektet har blant annet gjennomført studier av hvordan lederkandidater velges ut. Vi har dokumentert hvordan en del av befalet som ble satt til å velge ut kandidatene, var preget av tradisjonelle oppfatninger av hvordan en militær leder bør være: sterk, stor, handlekraftig og utholdende. Mange av kvinnene falt utenfor denne snevre definisjonen av godt lederskap. Befalet la mindre vekt på kvaliteter som kompetanse, disiplin og samarbeidsevner. Vi så at også medsoldatene vurderte kvinnene etter liknende kriterier. Slike inngrodde holdninger bidrar naturligvis til å holde kvinnene ute av Forsvaret.

For å lære mer om hvilke holdninger soldatene har til kvinnene som er inne til førstegangstjeneste, gjennomførte vi en bredt anlagt studie i Forsvarets største avdeling, Brigade Nord. Det var i perioden 2014–2016.

Soldatene fikk disse tre spørsmålene:

- (1) Hvilket kjønn er mest egnet til å være lagfører?
- (2) Hvilket kjønn tror du er flinkest i ledelse av tropp?
- (3) Hvilket kjønn tror du er flinkest i ledelse av militære operasjoner i utlandet?

1. HVILKET KJØNN ER MEST EGNET TIL Å VÆRE LAGFØRER?



Holdninger til kvinnelige ledere

Den første hypotesen – at kvinner og menn svarer ulikt på spørsmålene – stemmer i overveldende grad. Kvinner svarer mye oftere enn menn at begge kjønn er like flinke ledere, uansett leder-nivå. En annen viktig forskjell mellom kvinner og menn er at kvinnene nesten ikke endrer oppfatning gjennom førstegangstjenesten. Men det gjør menn: I løpet av førstegangstjenesten blir flere og flere menn overbevist om at mannlige ledere er flinkere enn kvinnelige ledere.

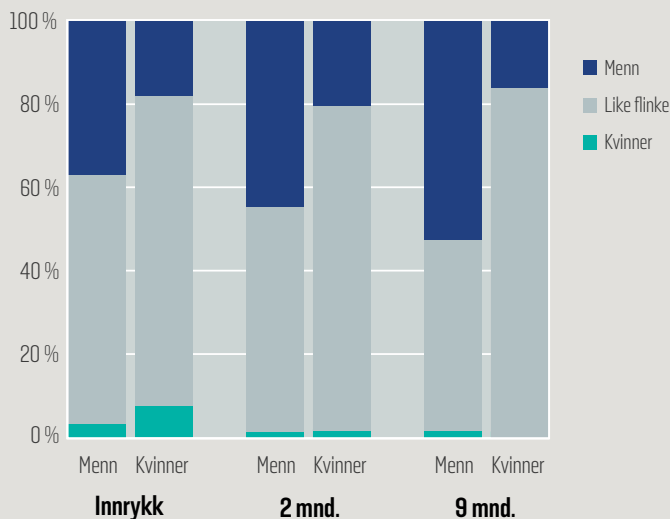
Se for eksempel svarene på spørsmål 1. Her ser vi at 16 prosent av mennene ved innrykk mente at menn er mest egnet som lagfører. Dette tallet har mer

enn doblet seg etter ni måneder, til 40 prosent. Kvinnenes oppfatning har også endret seg i samme retning, men ikke på langt nær like mye.

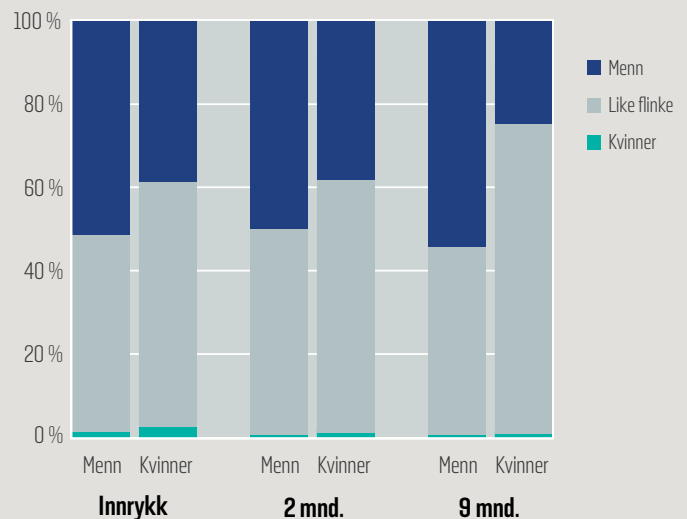
Tilsvarende resultat ser vi på spørsmål 2: Kvinner og menn har ulikt syn på hvilket kjønn som er best egnet som troppssjef. Videre endrer menn oppfatningen sin gjennom tjenesten. Kvinnes oppfatninger endres ikke like mye, men også her ser vi en dreining bort fra kvinner som mest egnet.

Figuren viser at etter ni måneder mener over halvparten av mennene at menn er mer egnet for troppsledelse enn kvinner. Det er et overraskende høyt tall. Allerede ved innrykk har mange menn gjort seg opp en mening om at menn er mest egnet.

2. HVILKET KJØNN TROR DU ER FLINKEST I LEDELSE AV TROPP?



3. HVILKET KJØNN TROR DU ER FLINKEST I LEDELSE AV MILITÆRE OPERASJONER I UTLANDET?



Spørsmål 3 handler om hvilket kjønn som er mest egnet til å lede militære operasjoner i utlandet. Her ser vi et annet mønster i svarene. Langt flere, både menn og kvinner, svarer nå at menn er mest egnet. Dette svaret endrer seg ikke gjennom tjenesten. Kvinner endrer derimot sin oppfatning: Etter ni måneders tjeneste mener flere enn ved innrykk at begge kjønn er like godt egnet i denne lederposisjonen. Her har kvinnene ved starten av tjenesten hatt en oppfatning om at internasjonal tjeneste er en «mannegreie». Så har de fått synet sitt nyanisert noe gjennom tjenesten.

Sammenliknet med svarene på spørsmål 1 og 2 er det her vi ser den høyeste andelen menn som mener at menn er best egnet som ledere. Hvor-

for annenhver mann mener at menn er best egnet til denne lederstillingen, er svært interessant – ingen av dem har hatt slike erfaringer. En tolkning kan være inntrykkene som har dannet seg fra deres nærmeste (mannlige) ledere i førstegangstjenesten. I tillegg kommer inntrykkene fra media og filmer om militære operasjoner i utlandet, som kun viser mannlige ledere.

Summen av disse svarene på undersøkelsen om kvinnelige ledere i Forsvaret er nedslående. Mens det ved innrykk bare var 16 prosent av mennene som mente at menn er mest egnet, var prosenten hele 40 etter ni måneder. Livet i Forsvaret har med andre ord overbevist nesten halvparten av dem om at menn er bedre ledere.

En mulig forklaring på dette er vekten som legges på fysisk styrke og utholdenhet i førstegangstjenesten. Her kan det være lett å sette likhetstegn mellom fysikk og lederegenskaper. Kan det også være for få kvinnelige rollemodeller blant instruktørene og troppsbefalet? Kanskje mennene har for lite kontakt med kvinnelige soldater og ledere i den daglige tjenesten til å kunne se for seg at dette er roller kvinner kan fylle? Det er stort sett menn i lederstillingene, på alle nivåer. Det påvirker sannsynligvis mennenes oppfatning om hvilket kjønn som har de beste lederegenskapene.



Menig Malin Borge og romkamerat Kai Høgberg gjør seg klare til å starte dagen i Bardufoss.
Foto: Carina Hansen/NRK

Kjønnsblandede rom endrer holdninger

Soldatene i Brigade Nord sorteres ikke etter kjønn når de fordeles på forlegningsrom. Det åpner for eksempel for at de som er i samme lag, også kan bo på samme rom. Fordi det er mange flere menn enn kvinner inne til førstegangstjeneste, blir det mange rom hvor det bare bor menn. Men det blir også en betydelig andel kjønnsblandede rom. Denne praksisen gjør det mulig å se hvordan kjønnsblandede rom påvirker holdningene til soldatene. Dersom holdningene deres ikke utvikler seg like negativt med tanke på kvinnelige ledere, må det innebære at eksponeringen har bidratt til en positiv endring.

Det er dessuten forskjeller i hvordan holdningene til kvinnelige ledere utvikler seg. Menn som har bodd på rom med kvinner, utvikler i mindre grad negative holdninger til kvinner og kvinnelige ledere.

Ved å gjennomføre såkalte atferdseksperimenter blant respondenter kan vi også påvise omfanget av fordommene mot kvinnelige ledere, ikke bare at det er forskjell i måten kvinner og menn ytrer seg på. I et slikt atferdseksperiment stiller vi et spørsmål til respondenten, men bytter ut noen sentrale egenskaper tilfeldig i selve spørsmålsformuleringen. Vi delte soldatene inn i tilfeldige grupper. Hver gruppe fikk beskrevet en kandidat som skulle vurderes for en lederstilling i Forsvaret (lagfører). Mens kjennetegnene på kandidaten var lik (al-

der, karakterer, fysikk med mer), varierte vi med guttenavn og jentenavn (kjønn). Svarene ble så koblet mot romfordelingen. Romfordelingen hadde tidligere blitt gjennomført helt tilfeldig for å ikke skape feilkilder i analysen.

Eksperimentet viste at menn som hadde bodd på kjønnsblandede rom i førstegangstjenesten, vurderte de to kandidatene (mann og kvinne) som like egnet for lagførerstillingen. Menn som ikke hadde bodd på kjønnsblandede rom, svarte ulikt. De mente at den mannlige kandidaten var best egnet for jobben som lagfører.

Det finnes et lyspunkt

Basert på disse eksperimentene og de andre spørsmålene våre kan vi konkludere med dette: Dersom menn og kvinner bor og jobber tett på hverandre, lærer de å se forbi stereotypier og antakelser om kjønn. Dette funnet er naturlig nok oppløftende. Det peker mot mulighetene som ligger i at menn og kvinner tjenestegjør sammen i større utstrekning. Det bidrar til mindre diskriminerende holdninger mot kvinner, i og utenfor Forsvaret.

Holdninger til kjønnsroller og kjønn er ofte produkt av holdningene til foreldre, venner og andre en identifiserer seg med. Eksponering er med andre ord en viktig mekanisme. I datasettet vårt ser vi at menn får mer negative holdninger til kvinnelige ledere gjennom førstegangstjenesten. Dette er nedslående resultater. De representerer en betydelig utfordring for Forsvarets videre arbeid med å oppnå en jevnere kjønnsbalanse.

Lyspunktet er at der menn deler forlegningsrom med kvinner, skjer ikke denne holdningsendringen. Eksponeringen hindrer mennene fra å utvikle negative holdninger til kvinner. Dette forteller oss at dersom vi lar menn og kvinner omgås hverandre mer enn de gjør i Forsvaret i dag, vil disse negative holdningene kunne begrenses. Også på sikt kan dette ha viktige ringvirkninger på kulturen og holdningene til dem som jobber med seleksjon og med ledelse. ■

Ni år med feltopphold – HVA VET VI NÅ?

Hvilke tiltak styrker rekrutteringen av kvinner og menn til Forsvaret? For å identifisere disse tiltakene har *Forskning på årskull* vært avhengig av å kunne gå bak tallene i analysene. Vi har gjennomført feltopphold og dybdeintervjuer i Forsvaret. Slik kan forskningsprosjektets råd og forslag til tiltak også bli forankret i hvordan både kvinner og menn erfarer livet i militær tjeneste.

Forskerne våre har bodd tett på informantene. På denne måten har de kommet på innsiden av de ulike miljøene og kulturene i Forsvaret. Ved noen anledninger har forskerne delt rom, kahytt og telt med soldatene i flere uker. De har benyttet deltakende observasjon og intervjuer. Andre ganger har forskerne bodd i nærheten, deltatt i deler av tjenesten og gjennomført intervjuer. Noen av disse studiene har vært gjennomført i avdelinger med relativt få kvinner, andre med relativt mange kvinner.

Behovet for «bein i nesa»

Det er en klar tendens i studiene våre: Større kvinneandel gir de kvinnelige soldatene et større spillerom. At jevnere kjønnsbalanse legger til rette for at begge kjønn får likere vilkår og aksept, er blant de sterkeste og mest sentrale funnene fra forskningen vår.

Forskere som er på feltopphold i avdelinger med lav kvinneandel, støter for eksempel på utsagn om at kvinner i Forsvaret må ha «bein i nesa» dersom de skal passe inn. I en så mannsdominert kultur er det ikke rart at omgangstone, språk og humor setter høye krav til kvinnenens tilpasningsevne og robusthet. Når det er svært få kvinner i en bataljon, må de ofte finne seg i å bli med på en maskulinisert humor og atferd.

Et utslag av denne mannsdominerte kulturen finner vi på såkalte «toilet papers» i Forsvaret. På flere soldatkaserner henger det slike skriv på dodørene, laget av de til-litsvalgte. De har for eksempel lister med våpenregler, oversikt over militære kjøretøy eller råd om hvordan behandle brannskader, og er ofte ledsaget av bilder av lettkledde kvinner. Det er store forskjeller mellom avdelingene med hensyn til hva som godtas på disse skrivene. I en enhet med lav kvinneandel som vi besøkte, ble puppebilder



*Nå kan jeg være
en av jentene!*

akseptert. I en enhet med høy kvinneandel var reaksjonen på slike bilder at «dette hadde aldri blitt tillatt her». Bildet til høyre demonstrerer kontrasten mellom hva som oppfattes som akseptabelt i de ulike avdelingene.

Et annet vanlig utsagn, særlig fra avdelinger med få kvinner, er at kvinnene sier de ikke ønsker forskjellsbehandling. Både menn og kvinner oppgir at spesialordninger for kvinner er med på å understreke forskjeller heller enn å styrke samhold og fellesskap. Kvotering og særbehandling setter spørsmålstegn ved hvorvidt kvinnene er der på samme vilkår og premisser som mennene, og det stilles fort spørsmål ved deres egentlige kvalifikasjoner og evner.

Vi ser dermed at kvinner i avdelinger med få kvinner ofte tyr til tilpasningsstrategier, og har tydelig behov for «bein i nesa». Når kjønnsbalansen blir jevnere, ser vi at dette mønsteret endrer seg.

Et eksperiment i Luftvern bataljonen på Ørlandet, med like mange kvinner som menn i førstegangstjeneste, viste nærmest fravær av prompehumor, puppebilder og seksualisert språkbruk. Det å ha «bein i nesa» eller være «en av gutta» ble sjelden framhevet av kvinnene i denne avdelingen. Det at soldatene var kvinner, så ut til å være mindre viktig og kanskje mindre problematisk. Soldatenes personlighet og evne til samarbeid og tilpassning så ut til å ha fått større betydning enn kjønn.

Den jevne kjønnsbalansen førte til at mange av de kvinnelige soldatene på Ørlandet sa at de var glade for å slippe å være eneste «høne i kurven»:

Kvinnelig luftsoldat: Jeg er veldig glad for at det er mye jenter her. Fordi vi får et mye bedre samhold. Det er mange jenter og ... ja. Det er litt lettere å ..., ja, du er jo jente selv, så da forstår du deg på jenter. Det er litt annerledes med gutta.

Forsker: Ville du ha følt det annerledes hvis dere for eksempel bare hadde vært fire jenter i troppen?

Kvinnelig luftsoldat: Men da måtte jeg liksom ha vært ... da måtte jeg ha vært en av gutta, liksom. Men nå kan jeg være en av jentene i stedet for.

Lik kjønnsfordeling bidro til å minske betydningen av kjønn i denne avdelingen. Det betyr ikke at kjønn ikke spilte noen rolle. Fortsatt var det slik at det oppsto klikker som var basert på kjønn. Dette hendte i begge kontingentene forskeren fulgte. Denne delingen av kjønnene ble naturlig nok motvirket av at menn og kvinner delte forlegningsrom, kalt kjønnsblandede rom.

Når kvinnelige soldater bor på egne rom eller kaserner, fører det i noen tilfeller med seg et klart skille mellom kvinner og menn. I noen av studiene våre ser vi at en slik segregering skaper distanse og mindre forståelse og kunnskap om «de andre». Våre og andres studier viser at når kvinnelige og mannlige sol-



«Toilet papers» i en enhet med lav kvinneandel og en enhet med høy kvinneandel. Foto: FFI

dater bor og jobber sammen, fører det til ny forståelse og mer kunnskap om hverandre. Det er imidlertid ett viktig unntak her, og det tar vi for oss nå.

«Kvinneoppgaver», «manneoppgaver» og kjønnet arbeidsfordeling

Det er ikke slik at en høy kvinneandel alltid fungerer smertefritt, eller bidrar til likestilling. Et eksempel er en studie av befalsutdanningen i Sanitetsbataljonen på Setermoen, som er gjennomført av Norges idrettshøgskole/Forsvarets institutt. Her var kvinnene i et snaut flertall. Forskeren observerte et høyt konfliktnivå mellom menn og kvinner, i motsetning til situasjonen på Ørlandet. Videre ble det observert en kjønnet arbeidsfordeling. Det vil si at mennene tok eierskap til tradisjonelle «gutteting» som våpen og kjøretøy. Kvinnene tok eierskap til tradisjonelle «kvinneting» som vaskebøtter og sanitetsmaterieill. I de tradisjonelle kvinneoppgavene var det kvinnene som hadde definisjonsmakten. Det førte til at mennene underordnet seg og adlød kvinnenes krav og pålegg om system og orden i «indretjenesten». Men de underordnet seg sjelden uten å slenge på en kommentar som «dust», «kvinnfolk» og «gå hjem til kjøkkenet». Vi kan si at mennene underkastet seg kvinnenes autoritet i praksis, men gjenvant sin symbolske dominans ved å rakke ned på og underordne kvinnene symbolsk. Mennene uttrykte også misnøye med å bo på de kjønnsblandede rommene, hvor kvinnene «regjerte». De krevde å få flytte inn på rene gutterom. Befalet forklarte denne situasjonen ved at mennene hadde kommet i en truet posisjon, siden det var så mange kvinner i troppen.

Mennene hadde på sin side definisjonsmakten over de mer militære oppgavene og det som foregikk utendørs. De beskyldte kvinnene for ikke å være fysisk skikket til disse oppgavene. Mennene benyttet også sin fysiske styrke til å demonstrere hvem som var i Forsvaret «av de rette grunnene». Det gjorde de for eksempel ved å øke tempoet under marsj. Hensikten var å «psyke ut» de minste kvinnene. Kvinnene følte seg følgelig så «tråkka på», trakassert og diskriminert at høyere befal måtte involveres:

Kvinnelig befalselev i Sanitetsbataljonen: Det var litt guttas holdninger overfor oss, og det at de så på seg selv som bedre enn oss, og vi taklet ikke helt det at de hadde de holdningene. (...) Helt konkret så mente de at jenter burde høre til på kjøkkenet, og at de beste lederne i verden var menn, og at kvinner aldri kunne bli gode ledere. Alt det. Og så ble det veldig mye spøking, litt sånn kvinnetrakassering. Litt sånn spøking med tanke på det, som egentlig ble dratt langt.

Befalet tok både mennenes og kvinnenes opplevelser av situasjonen alvorlig. En runde med «oppvask» førte til at konfliktene og den trakasserende spøken roet seg. Studien viser, i tråd med de andre studiene, at befalet spiller en viktig rolle i å regulere sosiale relasjoner og å definere hva som får lov til å skje i en avdeling. Selv om situasjonen bedret seg etter befalets inngripen, opplevde kvinnene at de hadde latt det gå for langt før de sa fra. De hadde allerede mistet selvtiliten. De begynte å trekke seg unna i den militære treningen for å gi rom og plass til gutta på den banehalvdelen hvor de regjerte:

Å skille mellom
«kvinneting» og
«manneting» kan
føre til misnøye hos
begge kjønn



«Vi ble jo advart på forhånd at jenter bare skapte konflikt og intriger, men det har vært nesten skuffende lite av den slags»

Kvinnelig befelselev i Sanitetsbataljonen: *Vi fikk høre mange stygge kommentarer om at gutter er bedre ledere enn jenter. Å få sånne hele tiden gjorde at vi følte oss som en byrde for laget etter hvert. Vi følte at nå synker vi og nå synker vi og unnskyld, unnskyld, unnskyld! Det påvirket oss ganske mye – det merket vi på slutten – at vi trakk oss nesten litt tilbake noen ganger, for vi følte oss mye svakere enn dem.*

FSKs rene kvinnetropp er et godt grep for å gi kvinner plass på mennenes banehalvdel

Studien fra Sanitetsbataljonen illustrerer en bredere tendens, hvor arbeidsoppgavene i Forsvaret kjønnsdeles. Vi ser at kvinner har en tendens til å tjenestegjøre innenfor logistikk, administrasjon og støttestillinger. De havner i liten grad i operative stillinger. På denne måten kan Forsvaret være på vei mot en situasjon hvor mennene er ute med stridsmateriellet, mens kvinnene holder system og orden i «hjemmet».

Denne tendensen førte til at det fantes få kvinner med operativ erfaring da Forsvarets spesialkommando (FSK) hadde bruk for dem i spesialoperasjoner. I slike operasjoner er det oppgaver hvor soldatens kjønn spiller en rolle, for eksempel husransaking, kroppsvisitering, avhør og etterretning i befolkede områder. Dette var bakteppet for at FSK opprettet en ren kvinnetropp, kalt Jegertroppen.

Ifølge lederne i FSK var hensikten med prosjektet nettopp å skape en mulighet for kvinner til å ta og få plass på mennenes banehalvdel. Denne løsningen, hvor kvinnene var i én tropp og mennene var i en annen, gjorde naturlig nok enhver inndeling i manne- og kvinneoppgaver umulig. Kvinnene i Jegertroppen fikk med andre ord lov til å slippe til på mennenes område. Samtidig var de pent nødt til å ta hovedansvaret for vedlikehold og håndtering av våpen, kjøretøy og andre «gutteoppgaver» selv. På tilsvarende vis som kvinnene i Sanitetsbataljonen registrerte at de trakk seg tilbake når de var på guttas arena, i frykt for å sinke gutta, registrerte kvinnene i Jegertroppen at de fikk min-

dre rom til å utfolde seg når de trente sammen med sine mannlige kollegaer i Fallskjermjegertroppen:

Jeger: Og så hadde vi patruljekurs med gutta, og det var veldig bra, det òg. (...) Men jeg merket at når vi var med gutta, så fikk på en måte de plassen. Og det irriterte meg litt. Bare fordi de er gutter, liksom! Jeg kunne merke på jentene at 'ja, men de er fallskjermjegere, og vi er bare ...', også lot de gutta ta styringa.

I observasjoner av avdelinger som består av bare menn, ser vi det samme: mennene får rom og mulighet til å bli kompetente på tradisjonelle kvinneoppgaver. Vi kan vel si at det tradisjonelt kvinnefrie Forsvaret har spilt en viktig rolle for menns erfaringer med å re senger og vaske gulv uten kvinners korrigering. Disse funnene viser at deling i enkjønnede grupper kan være et godt pedagogisk grep for å introdusere et kjønn til oppgaver hvor det motsatte kjønn regjerer og har definisjonsmakten.

Videre ser det ut til at FSK med dette grepet har lyktes med å rekruttere en ny type kvinner til Forsvaret. I tidligere studier har vi sett at avdelinger med lav kvinneandel tiltrekker seg kvinner som ønsker å være alene med gutta, og som har en oppfatning om at «mange kvinner på ett sted fører bare til drama, konflikt og intriger». Kvinnene i Jegertroppen er ikke enige i denne påstanden, som har blitt en myte i Forsvaret. Det siste kan illustreres med dette utsagnet fra en av lederne i FSK:

Instruktør/leder i FSK: Vi ble jo advart på forhånd at jenter bare skapte konflikt og intriger, men det har vært nesten skuffende lite av den slags.

Jentene i Jegertroppen støtter hverandre og heier på hverandre, og de uttrykker gjensidig solidaritet og beundring. De er heller ikke opptatt av å være eneste kvinne. Dette står i kontrast til flere av studiene våre av avdelinger med lav kvinneandel, og til myten om at kvinner fører til konflikter.



Befalet spiller en viktig rolle i å regulere hva som får lov til å skje

Humor er en hårfin balanse

I flere av studiene våre har vi sett betydningen av humor og det å passe inn. «Kødding» er en viktig del av den militære kulturen. Tradisjonelt har den tidvis også vært svært seksualisert og noen ganger «rå». Svært mange av våre informanter, uavhengig av kjønn, forteller at dette er humor du må finne deg i og ikke bli satt ut av, dersom du skal passe inn. I flere enheter med få kvinner har vi funnet at de kvinnelige soldatene i stor grad aksepterer humoren. Noen sier de ikke tar anstøt, mens andre igjen sier de ikke legger merke til, eller bryr seg om, at den er «på kanten». Våre funn viser at mannlige soldater ofte demper den maskuliniserte humoren når det er kvinner på rommet, og at det er noe som begge kjønn ofte setter pris på. En mannlig hærsoldat forteller at det har blitt mindre prompehumor med ei jente på rommet:

Mannlig hærsoldat: *Nei, det var utrolig mye før.*

Forsker: *Savner du det?*

Mannlig hærsoldat: *Nei, jeg synes det er deilig at de har sluttet med det. Men nå er ikke jeg en av de som gjør det, da, men det er jo de andre på rommet. Jeg synes bare det er deilig at de har ..., jeg er ikke helt på det planet der som de er.*

Humoren og køddingen fungerer gjerne som en avvæpnings- og overlevelsesmekanisme. Begge deler kan lette spente situasjoner og dempe negative følelser. Humor fyller dermed mange viktige funksjoner. Men med den røffe og seksualiserte typen humor navigerer avsenderen i et landskap hvor det ikke er opplagt hvor grensen går mellom det akseptable og det krenkende. Det er da lett å trå over grensen, slik et befal gjorde her:

Kvinnelig hærsoldat: *(...) hva var det her en dag da ... eeh, ja, han bruker sånn paraply over den der KK-luken, og så hadde han tatt med seg den paraplyen inn da, og så bare 'sånn det her lignet litt på en svart dildo, eller hva Martine?' Og alle andre guttene sto der så han kunne jo spurt hvem som helst. Og så bare sånn 'du liker svarte dildoer eller hva' liksom. Ja, han er helt syk på det*

derre der. Og han er verst av alle da. Men jeg er sånn okey, jeg kan bare le av det, for hvis jeg ikke ler så blir det bare kleint ikke sant. Så jeg bare ler av det og går videre.

Denne soldaten valgte å le med. At det var en mannlig overordnet som «kødda», understreket hennes utsatte posisjon som kvinne i et mannsdominert miljø. Det var ingenting som tydet på at befalet selv opplevde sin atferd som fornærmende eller som maktmisbruk. I feltoppholdene våre så vi at flere av kvinnene som protesterte mot slike «humoristiske» overtramp, opplevde å bli avfeid som pripne eller humørløse.

Lederne sitter med nøkkelen til suksess

Lederne legger premissene for i hvilken grad endringene ved økende kvinneandel blir suksesser. De to vellykkede eksperimentene, i den kvinnelige Jegertroppen og i Luftvern bataljonen, viser et felles suksesskriterium. Det springer ut av en tydelig og bevisst ledelse. Her har lederne formidlet avgjørende holdninger og atferd til soldatene. Det har bidratt til de utfallene vi har beskrevet her.

Når humoren og omgangstonen ender opp som trakassering, må lederne komme mer på banen. Det er avgjørende at Forsvarets ledere får tilstrekkelig opplæring og utdanning i å mestre slike situasjoner. Offiserene skal sette standarden og være rollemodeller for soldatene. De må få en langt bedre forståelse for hvordan slik humor oppfattes og hvor grensen går.

I enheter med få kvinner tilpasser kvinnene seg ofte en dominerende maskulinitetskultur. Det er en kultur som ikke alle kvinnelige eller mannlige soldater er tilpass med. Våre funn viser at kjønnsblandede rom i de fleste tilfeller har en positiv effekt. Eksponering for hverandre øker i all hovedsak toleransen og forståelsen, og dermed også trivsel og samhold. Det ser vi i flere av studiene våre. Konflikter her springer ut av personlighetsårsaker heller enn av kjønnsforskjeller. Når lederne er klar over slike mekanismer, kan de påvirke soldatene gjennom ord og handlinger. I de avdelingene som ser ut til å lykkes godt, har lederne hatt en viktig rolle i holdningsskapende atferd. ■

Hvordan får vi kvinnene til å BLI I FORSVARET?

I første kapittel så vi hvordan kvinnene for alvor har gjort sitt inntog i førstegangstjenesten de siste årene. Kvinner ligger an til å utgjøre om lag 25 prosent av mannskapene i 2017. Samtidig så vi et helt annet bilde for de ansatte i Forsvaret. Bare om lag hver tiende yrkesmilitær er en kvinne.

Den økende kvinneandelen i førstegangstjenesten gir et bredere rekrutteringsgrunnlag for Forsvaret. Nå har Forsvaret sjansen til å rekruttere blant de beste norske ungdommene, både kvinner og menn. På lengre sikt må vi derfor anta at kvinneandelen vokser.

Likevel er det grunn til å frykte at dette vil ta tid. Tidlige studier i *Forskning på årskull* har avdekket at de kvinnene som gjennomfører førstegangstjeneste, hovedsakelig har falt i to kategorier: Den ene er dem som ønsker et spennende og utfordrende friår før de tar fatt på den planlagte utdanningen eller karrieren sin. Den andre er kvinner som ønsker å bruke førstegangstjenesten som et springbrett mot andre utdanninger og yrker. Det er altså få som ser for seg en videre karriere i Forsvaret. Dersom Forsvaret ikke klarer å snu denne trenden, vil det forspille den muligheten som allmenn verneplikt representerer.

Skal kvinner i større grad velge Forsvaret som karrierevei, må Forsvaret snu oppfatningen av den militære profesjonen som et mannsyrke. I manges øyne passer ikke kvinner inn i det tradisjonelle maskuline soldatidealet, et ideal som har vært svært konformt og med lite rom for mangfold. Kvinnene må også slutte å se på Forsvaret som et skritt på veien til noe annet. Selv om menn og kvinner i hovedsak er svært likestilt i Norge, er det norske arbeidslivet kjønnsdelt mellom de ulike sekto-

rene og bransjene. I norsk bygge- og anleggsvirksomhet er for eksempel flere enn ni av ti ansatte menn. Dette er det samme forholdstallet som for Forsvaret. For helse- og sosialtjenester er forholdstallet motsatt, hvor åtte av ti ansatte er kvinner. Disse tallene har vist seg å være bemerkelsesverdig stabile over tid.

Hvordan kan Forsvaret bryte gjennom denne barrieren, og gå fra å være et mannsyrke på linje med bygge- og anleggsvirksomhet til å bli et hvor begge kjønn er godt representert? Politiet er et eksempel på et yrke som har gjennomført en slik endring. Fire av ti studenter på Politihøgskolen er nå kvinner.

For å lykkes med et slikt dramatisk skifte må Forsvaret jobbe langs flere fronter samtidig. Den viktigste og kanskje best tenkelige starthjelpen i arbeidet har Forsvaret fått gjennom allmenn verneplikt. Ikke bare sier samfunnet at begge kjønn nå har like stor plikt til å forsvare landet. I dag får også en langt større del av kvinnene prøvd et år i uniform. Dette vil bidra til å endre det stereotype bildet mange har av «en militær» som en mann. I tillegg vil førstegangstjenesten fungere som et utstillingsvindu for videre tjeneste i Forsvaret. Slik kan langt flere kvinner nå selv få se hvordan en utdanning og en karriere i grønt kan arte seg. Flere vil forhåpentlig la seg friste.

Forsvaret må med andre ord utnytte de viktige rekrutteringsmulighetene som allmenn verneplikt nå gir. Den vil gi en viktig framdrift i det videre arbeidet.

Anbefalingene våre til Forsvaret tar for seg fem områder. De handler om hvordan vi best utnytter allmenn verneplikt som rekrutteringsarena, og hvordan Forsvaret kan jobbe på enda bredere front.



ANBEFALINGENE

POSITIVE ERFARINGER

Sikre at kvinner i førstegangstjeneste får positive erfaringer fra Forsvaret

BEST EGNET

Utrede og identifisere hvem som er best egnet

UTVELGELSE

Vurdere kriteriene for utvelgelse til utdanning og ansettelse

HOLDNINGER

Aktivt motvirke stereotype holdninger om kjønn og militæret

FAMILIEPOLITIKK

Få i stand bedre livsfaseorientert personalpolitikk i Forsvaret



Kvinnelig befal fra 2.bataljon gir tilbakemelding under trening på Rena. Foto: Forsvaret

Sikre at kvinner får positive erfaringer fra Forsvaret

Trivselen blant kvinnene inne til førstegangstjeneste er høy. Den er til og med høyere enn for mennene. Likevel er det mange som utsettes for mobbing og seksuell trakassering av medsoldater og fra befal. Omfanget av dette varierer mellom de ulike delene av Forsvaret. Mens noen avdelinger har få utfordringer her, er det ikke tvil om at enkeltavdelinger har til dels betydelige problemer. Vår forskning peker på at Hæren, og da særlig Brigade Nord, har problemer på dette feltet. Hele fire av ti kvinner i vår undersøkelse i brigaden oppga å ha blitt mobbet i løpet av de første ni månedene. Det er et langt høyere tall enn de oppga for videregående skole.

En del av forklaringen bak tallene er den røffe tonen og bruken av humor i tjenesten. Som vi så i kapittel 3 spiller humor en viktig rolle i det å gjøre tjenesten mer levelig. Samtidig er den av en slik art at den ofte balanserer på grensen mellom det morsomme og det krenkende. Både menige og befal trår da ofte over grensen når de spøker, og humoren blir oppfattet som trakassering.

Forsvaret kan ikke akseptere at så mange opplever krenkende atferd. Ikke bare er det ødeleggende for de kvinnene og mennene som blir utsatt for det. I avdelinger med en mannsdominert kultur, der røff tone tolereres og grenseoverskridende atferd tillates, vil Forsvaret miste mange dyktige kvinner. Humoren har en viktig plass, men det er nødvendig med en bedre forståelse for hva som er greit og ikke greit. Forsvaret må integrere dette mye bedre i utdanningen og treningen av offiserer og soldater. De må bygge bevissthet og forståelse for når en trækker

over streken. I tillegg må det etableres bedre mekanismer for å avdekke og forebygge mobbing og seksuell trakassering i de delene av Forsvaret hvor dette er et problem.

Vi pekte i kapittel 2 og 3 på de positive effektene som kjønnsblandede rom kan ha i arbeidet med å minske fordommer, spenninger og sannsynligvis mobbing. Kjønnsblandede rom bringer menn og kvinner sammen. Det fjerner det skarpe skillet mellom «dem» og «oss». I flere tilfeller ser vi at dette har positive effekter på hvordan både kvinnene og mennene opplever tiden i Forsvaret.

Forsvaret må selvsagt også fortsette det viktige arbeidet med å tilpasse personlig bekledning og utrustning til begge kjønn. Det må sikre at bygninger og fasiliteter gir både kvinner og menn et likeverdig tilbud.

Utrede og identifisere hvem som er best egnet

Når Forsvaret lykkes i å tiltrekke seg, utdanne og ansette kvinner, må en sikre at disse kvinnene faktisk blir værende i organisasjonen over tid. Vi ser i dag at unge kvinner i Forsvaret slutter oftere enn sine mannlige kollegaer. Kvinner har høyere slutttrater enn menn helt opp til 30-årsalderen. Det hjelper lite å ansette flere dersom de forsvinner ut like fort.

Her vil det være avgjørende å dra nytte av lærdommen om at mange kvinner og menn søker seg til Forsvaret for å gjøre noe spennende og annerledes, gjerne i en kort periode. Forsvaret bør heller prøve å finne kvinner og menn som vil ha Forsvaret som et yrke, og som passer inn i det. Og yrket forandrer seg. Forsvaret har nettopp innført en endring av hvilke typer befal de

Det er et behov for flere kvinnelige offiserer. Daværende oberst Ingrid Gjerde var første kvinnelige sjef for Krigsskolen Linderud. Hun tiltrådte i 2013, og ledet skolen fram til hun ble stabssjef i Hæren og brigader i 2016.

Tidligere var hun bataljonssjef i Garden, samt troppssjef og kompanisjef i Telemark bataljon.

Foto: Forsvaret



skal ha. Mens de fleste tidligere skulle være offiserer med tre-årig krigsskole, skal sju av ti i framtiden heller være spesialister uten denne utdanningen. Disse spesialistene skal ha en avgrenset fagkompetanse, som gjør at de blir værende innenfor et fagfelt lenge. Forsvaret har ennå ingen erfaring med hvem som passer for slike stillinger, eller hvem som i praksis blir værende i mange år i en slik jobb. Det må derfor utredes grundig hvilke typer kandidater som har best forutsetning for å lykkes i dette nye Forsvaret. Hvilken rolle spiller kvinner her – og hvilke kvinner vil faktisk fortsette, og gjøre karriere i Forsvaret som spesialister? Dette er stillinger hvor operativ og teknisk erfaring veier tungt. Foreløpig er det nesten utelukkende menn i disse spesialiststillingene. Dersom Forsvaret ikke jobber målrettet

for å inkludere kvinner i spesialistkorpset, vil det raskt kunne utvikle seg til en mannsbastion.

I tillegg til å utrede hvilke kandidater og kvinner som vil egne seg i spesialistkorpset, må Forsvaret også få et bedre grep om hvem som trengs i offiserskorpset. Denne personellkategorien vil også møte endringer. Her vil akademisk kompetanse stå mer sentralt enn i spesialistkorpset. Hvilke typer personer og kompetanser vil være best egnet til en slik karriere, og hvem vil bli værende? For å inkludere kvinnene i dette korpset må Forsvaret nå dem som tidligere har forlatt organisasjonen for å ta sivil utdanning. Når jenter tradisjonelt har bedre karakterer enn guttene, har de også bedre forutsetninger for å finne slike alternative karriereveier. Dermed er det avgjørende å gå etter kandidater som både vil satse på Forsvaret over tid og som er dyktige nok.

Vurdere kriteriene for utvelgelse til utdanning og ansettelse

Etter å ha funnet ut hvem som er best egnet, må Forsvaret ha evne til å tiltrekke seg og selektere dem. Tradisjonelt har fysiske krav stått sterkt i utvelgelsen. En antar at krig vil kreve sterke og utholdende soldater og offiserer. Derfor må alle som skal inn, være både fysisk sterke og utholdende.

Denne tankegangen er gammeldags, fordi Forsvaret ikke lenger er basert på at alle soldatene skal marsjere over vidda på treski med «Ludvig-sekken» på ryggen.

Når vi vet hvor mange kjøretøy en gjennomsnittlig avdeling er utrustet med, og ser på undersøkelser av fysisk belastning blant de ansatte i Forsvaret, forstår vi at fysiske krav i mesteparten av dagens forsvar handler mer om identitet enn om reelle krav i tjenesten. Satt på spissen handler dette om at «hvis du skal bli en av oss, må du først vise at du passer inn». Dette holder ungdom – ofte inkludert kvinner – som ikke passer inn, utenfor. Forsvaret må se nøye på de fysiske kravene, vurdere hva som er reelle krav og hva som primært handler om å skape identitet.

Å fortsette å selekere så hardt på fysikk gir Forsvaret et farlig kompetansegap. Hvilken kompetanse vil være kritisk for framtidens offiserer, de som skal vinne kriger om 15–20 år? Kompetanse innenfor datasystemer, kunstig intelligens og autonome systemer vil uten tvil være viktig. Offiserer som er intelligente, har omstillingsevne og er flinke med mennesker vil også ha gode forutsetninger. Dersom vi nesten utelukker de velger de sterke og utholdende, kan vi risikere å gå glipp av denne kompetansen. Da vil vi utvilsomt miste mange potensielt svært dyktige kvinnelige offiserer. I tillegg utelukker Forsvaret mange menn med en kompetanse det er stort behov for, blant annet innen IKT, mekaniske fag og transport.

Dette handler om mange mindre grep, blant annet for å ikke avskrekke dyktige kandidater. For eksempel kan en endre på sesjon del 1, hvor en stor del av spørsmålene dreier seg om helse og fysikk. På utdanningsmesser hvor Forsvaret vil tiltrekke seg unge IT-entusiaster, kan en for eksempel tilpasse markedsføringen litt mer enn i dag. Et annet grep kan være å gjøre de fysiske kravene litt mindre framtrepende på krigsskolenes nettsider. Slik sender Forsvaret ut signaler om hvem de ønsker å rekruttere.

Dette krever en kunnskapsbasert holdningsendring. Den vil være avgjørende for at flere kvinner kommer inn i Forsvaret og blir værende der.

Aktivt motvirke stereotype holdninger om kjønn og militæret

Forskning på årskull har avdekket at særlig menn i Forsvaret har oppfatninger om at kvinner og militær ledelse ikke passer sammen. Det viser seg gjennom både feltopphold og spørreundersøkelser. Dette er holdninger de ofte har med fra det sivile liv, og som de tar med inn i førstegangstjenesten og videre utdanning i Forsvaret. I kapittel 2 pekte vi på at disse holdningene dessverre forsterkes gjennom førstegangstjenesten. Etter ni måneder i tjeneste er det mange, til og med flere enn ved innrykk, som mener at menn passer bedre enn kvinner til å lede soldater.

Dette er holdninger som sprer seg blant soldatene. Sannsynligvis videreføres de blant yngre befal, som igjen skal være med og velge ut kandidater til krigsskolene. Dette befalet er naturlig nok sentrale i å motivere de enkelte soldatene til å søke ansettelse etter den første tjenesten.

Vi kan ikke skille skarpt mellom holdningene i og utenfor Forsvaret. De holdningene ungdommene har med seg inn i førstegangstjenesten, preger dem. De holdningene de har med seg ut fra Forsvaret, preger igjen storsamfunnets oppfatning av kvinner og ledelse. Derfor må Forsvaret ta aktivt tak i slike forhold, og bekjempe dem der de møter dem. Adgangen til å profilere Forsvaret mot videregående skoler er en god mulighet til å ta tak i slike holdninger, og til å vise fram dyktige kvinnelige yrkesmilitære. Andre kanaler vil være massemedier og sosiale medier. Forsvaret har et kompetent fagmiljø innenfor kommunikasjon og medier. Dette miljøet bør vise fram at offiseryrket ikke lenger er et rent mannsyrke.

Få i stand bedre livsfaseorientert personalpolitikk i Forsvaret

Offiseryrket har tradisjonelt vært en mannsbastion. Da er det kanskje ikke så rart at rotasjonsmønstre for offiserer, øvingsmønstre, baseplasseringer og karriereplaner har vært mest innrettet mot mannlige arbeidstakere. I de senere tiårene har Forsvaret i langt større grad merket at forsvarsfamiliene har to karrierer, én for far og én for mor. Da passer det dårlig at offiseren blir borte flere uker i strekk på øvelser, og plutselig må bytte arbeidssted fra Hedmark til Troms. For mange er belastningene med pendling, flytting og lange fravær fra familien så store at de forlater Forsvaret. For å øke kvinneandelen må Forsvaret legge til rette for en bedre balanse mellom jobb, familieliv og barn. En slik tilrettelegging vil kunne ha vidtrekkende følger. Forsvaret må våge å tenke nytt.

Livsfaseorientert personalpolitikk innebærer å anerkjenne karrierestadier i alle aldersgrupper. Videre handler det om at arbeidsstyrken preges av mangfold og at ulike karrierestadier inneholder varierende behov, krav, avgrensninger og muligheter. Med en slik personalpolitikk sees rammevilkårene for arbeidsliv og privatliv i sammenheng.

Innføringen av det nye spesialistkorpset vil være en god mulighet for en ny livsfaseorientert personalpolitikk og for nye beordrings- og rotasjonssystemer. Hoveddelen av befalet i Forsvaret skal være spesialister som over flere år fordyper seg i sine fagdisipliner. Da bør en kunne tilby personellet mer kontinuitet og forutsigbarhet med tanke på bo- og arbeidssted.

Disse fem tiltaksområdene gir Forsvaret en reell sjanse til å endre det militære arbeidslivet, til å endre synet på militæret som et mannsyrke. Allmenn verneplikt vil naturlig nok stå sentralt i dette arbeidet, og Forsvaret må jobbe målrettet for å dra full nytte av denne gavepakken. Forsvaret kan som en følge av allmenn verneplikt velge fra «øverste hylle» blant begge kjønn. Men Forsvaret må ha mer målrettede og moderne seleksjonskriterier for å kunne dra nytte av dette. I tillegg må mobbing, seksuell trakassering og negative holdninger bekjempes gjennom sterke og kompetente ledere. Da vil Forsvaret lykkes i å øke kvinneandelen også blant vervede og offiserer. ■

REFERANSER

- Bjerke, T. A. (2016). I Forsvaret har man ikke sex, så vi hopper over tallet seks når vi tar push-ups. En kvalitativ undersøkelse av hverdagslivet som vernepliktig i det norske Forsvaret og betydningen av humor og kjønn heri. *Masteroppgave ved Universitetet i Aalborg*.
- Fauske, M. F. (2011). «Jeg vil inn i Forsvaret - hvem er jeg?» - en kvantitativ studie. *FFI-rapport 2011/01204*. Kjeller, Forsvarets forskningsinstitutt.
- Fauske, M. F. (2012). Analyse av data fra Sesjon del 1 i 2011. *FFI-rapport 2012/00706*. Kjeller, Forsvarets forskningsinstitutt.
- 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*. München.
- Forsvarsdepartementet (2007). *Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret*. Stortingsmelding nr. 36 (2006-2007). Oslo.
- Forsvarsdepartementet (2013). *Kompetanse for en ny tid*. Stortingsmelding nr. 14 (2012-2013). Oslo.
- Gerhardsen, W. (2016). Gleder seg til å forske på de første vernepliktige kvinnene. *Artikkel på forskning.no 01/04/2016*.
- Hanson, T., Steder, F. og Kvalvik, S. (2016). Hva motiverer til tjeneste i Forsvaret? En innledende kvantitativ analyse av holdninger og adferd i Brigade Nord. *FFI-rapport 2016/01012*. Kjeller, Forsvarets forskningsinstitutt.
- Hellum, N. (2010). «Bein i nesa» - en antropologisk studie av kjønnsproblematikk på minesveiperen KNM Otra. *FFI-rapport 2010/00030*. Kjeller, Forsvarets forskningsinstitutt.
- Hellum, N. (2014). «Sminkedritt over hele vasken» - en kvalitativ feltstudie av kjønnsblandede rom og maskulinitetskultur i Forsvaret. *FFI-rapport 2014/02156*. Kjeller, Forsvarets forskningsinstitutt.
- Hellum, N. (2016). «Ikke ha fokus på om det er tut eller hank» - en studie av jevn kjønnsfordeling blant menige i Luftvernbatljonen på Ørland. *FFI-rapport 2016/01923*. Kjeller, Forsvarets forskningsinstitutt.
- Kristiansen, S. T., Boe, O., Bakken, B., Skjæret, S. W. og Granlund, L. (2008). Kunsten å rekruttere og beholde jenter i Forsvaret: Skisse til en ny strategi for økt kvinneandel i Forsvaret. *KS fagrappport 2/2008*. Oslo, Krigsskolen.
- Kristiansen, S. T. (2011). Fortjener du å bli offiser? Om offiser-syrkets seleksjonskoder. *KS fagrappport 1/2011*. Oslo, Krigsskolen.
- Køber, P. K. og Strand, K. R. (2013). Første møte med Forsvaret - en kvantitativ analyse av data fra sesjon i 2012. *FFI-rapport 2013/01850*. Kjeller, Forsvarets forskningsinstitutt.
- Køber, P. K. (2015). Velger Forsvaret de rette ungdommene? - analyse av seleksjon, gjennomføring og frafall i førstegangstjeneste 2010-2014. *FFI-rapport 2014/02174*. Kjeller, Forsvarets forskningsinstitutt.
- Køber, P. K. (2016). Fra sesjonsplikt til verneplikt for kvinner - motivasjon og seleksjon på sesjon del 1 for årskullene 1992-1997. *FFI-rapport 2016/00014*. Kjeller, Forsvarets forskningsinstitutt.
- Lauritzen, T. og Leirvik, B. (2008). Med et kjønnsperspektiv på Forsvaret som arbeidsorganisasjon - et teorinotat. *ØF-notat 08/2008*. Kjeller, Forsvarets forskningsinstitutt.
- Lauritzen, T., Leirvik, B., Schanke, T. og Ellingsen, A. (2009). Vi er ikke sånne jente-jenter. Første underveisnotat i prosjektet «Forskning på årskull» med resultater fra intervju med vernepliktige, befal og vervede. *ØF-notat 09/2009*. Kjeller, Forsvarets forskningsinstitutt.
- Rones, N. (2015). «Men det er også det at vi blir sett på som en sånn jentegjeng, at alle bare er jenter i Saniteten» - utvalgte funn fra avhandlingen *The Struggle over Military Identity og konsekvenser av disse*. *FFI-rapport 2015/02280*. Kjeller, Forsvarets forskningsinstitutt.
- Rones, N. (2015). The struggle over military identity - a multi-sited ethnography on gender, fitness and "the right attitudes" in the military profession/field. *Ph.d.-avhandling ved Norges idrettshøgskole*.

Les mer på ffi.no

Rones, N. og Fasting, K. (2011). Befalsskolestudien – Felles opp-
tak og seleksjon 2010. Hva skjer i felt(et)? *FHS-NIH/F-rapport*
01/2011. Oslo, Norges idrettshøgskole/Forsvarets institutt.

Rones, N. og Hellum, N. (2013). «Vi må være bevisste så vi ikke
rekrutterer de med høy gorillafaktor her!» En feltstudie av
seleksjonsprosessen til Forsvarets befalsskoler. *FFI-rapport*
2013/02078. Kjeller, Forsvarets forskningsinstitutt.

Schanke, T., Lauritzen, T. og Leirvik, B. (2008). Kunnskaps-
underlag med fokus på tre tema; ungdoms valg av utdanning
og yrke, det kjønnsdelte arbeidsliv og mangfold i organisasjoner.
ØF-notat 05/2008. Kjeller, Forsvarets forskningsinstitutt.

Steder, F. B. (red.) (2015). *Militære kvinner – Forsvarets akilles-
hæl?* Abstrakt forlag.

Steder, F. B. og Fauske, M. (2012). Tiltak for å øke kvinneande-
len i Forsvaret. *FFI-rapport 2012/00903*. Kjeller, Forsvarets
forskningsinstitutt.

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

Thorshaug-Wang, C. (2009). Søkere trukket seg eller ikke møtt
til Felles Opptak og Seleksjon (FOS), Grunnleggende Befals-
utdanning (BS) 2009. *VPV-notat 11/2009*. Hamar, Verneplikts-
verket.

Thorshaug-Wang, C. (2010). Hvorfor velger jenter og gutter,
som har søkt befalsskoleutdanning, bort Forsvaret? *VPV-notat*
12/2010. Hamar, Vernepliktsverket.

Vernepliktsutvalget (2015). *En fremtidig vernepliktsordning.*
Anbefaling fra Vernepliktsutvalget 2015. Oslo, Forsvars-
departementet.

Les mer på ffi.no

