

”Bein i nesa”

**– en antropologisk studie av kjønnsproblematikk
på minesveiperen KNM Otra**

Nina Hellum

Forsvarets forskningsinstitutt (FFI)

10. februar 2010

FFI-rapport 2010/00030

1124

P: ISBN 978-82-464-1696-0

E: ISBN 978-82-464-1697-7

Emneord

Kjønn

Rekruttere

Beholde

Kvotering

Mangfold

Antropologi

Godkjent av

Frank Brundtland Steder

Prosjektleder

Espen Skjelland

Avdelingssjef

Sammendrag

Stortingsmelding nr. 36 (2006–2007) [1] understreker behovet for høyere kvinneandel i Forsvaret. På oppdrag fra Forsvarsdepartementet skal Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) drive forskning på årskull for å identifisere målrettede tiltak som motiverer kvinner og menn til tjeneste i Forsvaret. Som en del av dette ble det våren 2009 gjennomført et antropologisk feltarbeid ombord på minesveiperen KNM Otra, der formålet var å finne ut av hva et utvalg av militært personell mener, synes, føler og tror om det å være og arbeide med kvinner i Forsvaret. Målet med studien var også å dokumentere et så bredt spekter som mulig av holdninger som finnes blant militært personell, både hos kvinner og menn, menige og offiserer.

Det å ha *bein i nesa* var noe som ble gjentatt av mange på spørsmål om hva som kreves av en kvinne i Forsvaret. Det er tydelig at man må tåle en del når man jobber og fungerer i et mannsdominert miljø, men forståelsen av hvor den grensen går er individuell. I hvilken grad det er nyttig og akseptabelt å kvotere kvinner inn i studier og stillinger er også omstridt, og det florerer mange myter i miljøet. Dette har en uheldig virkning da mange menn antar at kvinnene ikke er like godt kvalifisert som dem siden de sannsynligvis er kvotert. Flere kvinner sier selv at de har måttet jobbe hardere enn menn for nettopp å bevise at de ikke er dårligere, og her ligger en motsigelse som bør synliggjøres og ufarliggjøres.

Skal kvinneandelen økes i Forsvaret, må det tydeliggjøres hvorfor. For en del virker det meningsløst og fremstår som et politisk ønske og kun det. Det er derfor avgjørende at det kommuniseres hvorfor det er viktig å ha flere kvinner i Forsvaret. Hvis det er fordi kvinner besitter andre kvalifikasjoner og egenskaper enn menn, må dette fremheves og legges vekt på. I så tilfelle må det også gjøres uten å nedgradere menn, det er viktig å poengtere at kvinners og menns egenskaper er komplementære, ikke konkurrerende.

English summary

Stortingsmelding nr. 36 (2006–2007) [1] emphasises the need for increased female quota in the Norwegian Armed Forces. On commission from the Department of Defence, the Norwegian Defence Research Establishment (FFI) will do an age differentiated recruitment and retention study in the Defence organisation. During the spring 2009, an anthropological fieldwork was conducted onboard the minesweeper KNM Otra, where the objective was to gain knowledge and insight about the feelings, opinions, thoughts and perceptions held by the military personnel when it comes to being and working with women in the military. The purpose of the study was also to document, as wide as possible, the attitudes which exist among military personnel, including both genders and different ranks.

The expression “to have bone in your nose”¹ was frequently repeated as a necessary quality for women in the military. Hence, it requires a strong character for women to be working in a male dominated environment, but the understanding of how much it takes, and what can be demanded of you is comprehended individually and very differently. It is repeatedly debated as to what extent it is useful and acceptable to apply fixing of quotas for women into different studies and positions, and myths flourish within the defence community. This is unfortunate, since a number of men presume that women are less qualified for the same positions on the basis of being preferred on the foundation of their gender, not their qualifications. Several women express having to work harder than men to prove that they are just as skilful and capable, and therein lays a contradiction which should be made visible and then eliminated.

To increase the female quota in the Armed Forces, it is of the uttermost importance to explain *why*. To many it seems meaningless and appears as a political objective only. To succeed, it is crucial to communicate the reason why it is important to recruit more women to the military. If the rationale is that women possess other qualifications and capacities than men, this has to be thoroughly stressed, however in such a way that it does not diminish men and their qualities. It is important to underline the complementarity of female and male qualities instead of emphasising a competitive element between them.

¹ Can be translated into “*having guts*”, “*being tough*”, “*strong character*”.

Innhold

	Forord	6
1	Innledning	7
1.1	Bakgrunn	7
1.2	Antropologisk metode	7
2	Selve feltarbeidet	9
3	Metode	10
4	Bein i nesa som kjønnegenskap	12
5	Rekruttering	14
5.1	Rekrutteringsmateriale	15
5.2	Sesjonsplikt for alle	17
6	Kvotering	18
6.1	Ulike egenskaper	20
7	Mangfold	22
7.1	Mobbing	23
7.2	Ny type utfordringer	25
7.3	Synlighet	25
7.4	Spesialtilpasninger	27
8	Om å fortsette i Forsvaret	29
8.1	Familiepolitikk	30
9	Oppsummering	32
10	Forslag til tiltak	34
10.1	Veien videre	35
	Referanser	37

Forord

Denne studien hadde ikke vært gjennomførbar uten stor velvilje, imøtekommenhet og praktisk tilrettelegging fra Minevåpenets ledelse. Vi setter stor pris på å ha fått tilgang til feltet og besetningen, og takker Sjef Minevåpenet, Kommandør Per Kartvedt, for tillatelse til gjennomføring av feltarbeid, godt samarbeid og en utstrakt hånd til en frossen antropolog. Vi vil også takke spesielt skipssjef Viggo Holm for fabelaktig gjestfrihet, interessante samtaler og grunnlag for bredere forståelse for maritim kultur og militær samhandling.

Besetningen ombord på KNM Otra viste stor tålmodighet med feltarbeideren, som etter knappe to uker følte seg som en av gjengen. En spesiell takk til alle de som lot seg intervjuet, særlig til dem som vegret seg, men stilte likevel. Deres bidrag har vært uvurderlige.

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Våren 2009 gjennomførte FFI og Sjøforsvaret et tolv dagers antropologisk feltarbeid ombord på minesveiperen KNM Otra i forbindelse med FFI-prosjektet "Forskning på årskull". Prosjektet har sin bakgrunn i Stortingsmelding nr. 36 (2006–2007) der den overordnede målsetningen er å øke den militære kvinneandelen i Forsvaret til 20 % innen 2020 [2].

Et naturlig utgangspunkt i dette prosjektarbeidet er å legge opp til en gjentakende variasjon i bruken av metoder og arbeidsinnsats. Oppfatninger, hypoteser og teorier blir formet gjennom statistiske observasjoner (kvantitative studier) som i neste omgang tas med i samtaler og intervju med tilfeldig utvalgte individer (kvalitative studier). Gjennom en slik kombinasjon av kvalitative og kvantitative metoder danner man et godt grunnlag for å fremme forslag til tiltak og i neste omgang vurdere effekten av disse gjennom nye observasjoner.

Gjennom kvalitative studier fremkommer og fremheves hva de det angår faktisk mener, tror, synes og føler om et tema, i dette tilfellet høyere kvinneandel på arbeidsplassen.

Det er viktig å få frem individuelle synspunkter på dette fra ulike personer for å få bredde i materialet. Et annet vesentlig aspekt er at spørsmålene ikke kun blir stilt kvinner, ei heller kun til personer med beslutningsmyndighet. For denne studien har det vært av stor betydning å få med meningene til dem som daglig skal leve med de beslutningene som tas og de tiltakene som innføres. Det er helt klart at med et slikt spenn kan man vanskelig finne løsninger som er optimale for alle. Hensikten er å få et bredere grunnlag for å innføre tiltak som vil gjøre Forsvaret til en organisasjon som fungerer bedre for de aller fleste.

1.2 Antropologisk metode

Det spesielle med den antropologiske metode er at den fremhever annen type innsikt enn de øvrige forskningsmetodene. Når man utfører feltarbeid og deltakende observasjon, tar man et dypdykk, og det kan ha begrenset relevans for andre. Imidlertid setter antropologen empirien i en større sammenheng og søker å trekke ut poenger som kan ha betydning for andre. Gjennom sin metode og analyse er antropologiens prosjekt å forene kart og terreng, og slik gi beslutningstakere et bredere grunnlag å arbeide ut fra.

Politiske beslutninger må resultere i konkrete tiltak og tilbakerapportering. Det er også av avgjørende betydning at tiltak og beslutninger forankres dypt i organisasjonen. I mange tilfeller er det stor avstand mellom politisk toppledernivå og dem som skal leve med de forandringene som innføres. Sjelden er mennesker på en arbeidsplass tilfreds med beslutninger som blir tredd ned over hodet på dem. Dette skaper misnøye og virker demotiverende på personellet. Selv om man

skulle være uenig, vil tiltak og forandringer som innføres være lettere å svelge hvis man i det minste føler at man har fått frem sin stemme og mening i prosessen.

Antropologisk feltarbeid er en passende forskningsmetode for å belyse flere sider ved det potensielle gapet mellom politisk og faktisk virkelighet. Metoden gir mulighet for å fange opp ulike nyanser, samtidig som man skal være klar over at materialet som kommer frem er subjektivt, men ikke mindre viktig av den grunn. Vi er nødt til å ta inn over oss at menneskelige aspekter spiller inn, for effektivitet og profesjonalitet like mye som for trivsel og miljø. Disse forholdene er avhengige av hverandre.

For å komme til bunns i hva personellet virkelig mener, synes, føler og tror, er det utilstrekkelig med spørreundersøkelser. Hvilke svar man får er i stor grad avhengig av hvilke spørsmål man stiller, og ikke minst, hvordan de blir stilt. Innsamling av empiri i antropologisk og etnografisk forstand innebærer *deltakende observasjon*. Det betyr at man lever sammen med sine informanter² for slik å få et mer reelt inntrykk av hvilke ulike meninger som eksisterer.

Ved et antropologisk feltarbeid forholder man seg til en avgrenset gruppe mennesker. Man går dypere inn i sine informanternes verden og kosmologi, og vil få mer omfattende informasjon om ett eller flere tema. Dette vil imidlertid si at studiet ikke er av generell art, noe en sammenligning med andre antropologiske studier vil vise.

Når det gjelder kulturforståelse i antropologien er det vanligst å tenke på samfunn som er annerledes enn vårt eget. Vi lager dikotomien *oss og dem*. Like viktig er det å forsøke å forstå hverandre *innenfor* et samfunn, til og med et mikrosamfunn som miljøet på en båt er. KNM Otrassmannskap bestod av rundt 40 personer, disse hadde ulik geografisk, religiøs, etnisk, aldersmessig, kjønnsmessig og rangmessig bakgrunn. Et mannskap er ingen homogen gruppe selv om de er drillet i en del av de samme ferdighetene og skolert til å arbeide sammen på et fartøy. I denne sammenhengen er det viktig at alle forstår elementer av hverandres "kultur" for å kunne samarbeide. Denne studien omhandler også kulturforståelse mellom kjønnene og alle de aspektene det innebærer.

I kapittel 2 beskrives selve feltarbeidet, mens kapittel 3 tar for seg den antropologiske metoden som er brukt. Kapittel 4 tar opp problematikken som kom til syne under innsamlingen av det empiriske materialet, kapittel 5 handler om informantenes forhold til Forsvarets rekrutteringsmetoder, kapittel 6 problematiserer kvoteringsutfordringer, kapittel 7 diskuterer Forsvarets ønske om mangfold, og kapittel 8 tar for seg noen av de nye utfordringene man står overfor når det gjelder familiepolitikk og hvordan man kan beholde personell. Rapporten avsluttes med funn i kapittel 9 og forslag til tiltak i kapittel 10. Gjennomgående vil det være det empiriske materialet

² *Informanter* i antropologisk forstand er en person feltarbeideren forholder seg til, enten ved å leve sammen, snakke sammen eller ved formelle eller uformelle intervjuer. En informant i denne konteksten har ingenting med fordekt identitet, spionasje eller angiveri å gjøre. Når en informant anonymiseres, som i denne teksten, er det av hensyn til vedkommendes sikkerhet og behov for å kunne snakke fritt med feltarbeideren. Antropologen vil kjenne informantens identitet, og garanterer at innholdet i empirien som presenteres for publikum/leseren, er ekte.

som ble samlet inn på feltarbeidet som brukes for å belyse alle problemstillingene. Det ligger i antropologisk tradisjon å la informantene komme til orde, det er deres ord som er det sentrale.

2 Selve feltarbeidet

Feltarbeideren fikk i slutten av mai 2009 delta på en seilas fra Haakonsvern i Bergen opp til Finnmark. Vi seilte helt til Honningsvåg for bunkring før vi la oss til i Altafjorden. Målet for toktet var å finne gamle miner fra annen verdenskrig som skulle sprenges slik at de ikke fortsetter å være en fare for fiskere og andre som ferdes i fjorden.



Foto: KNM Otra



Foto: KNM Otra

På en minesveiper er plassen minimal. Man sover i "bikker" (køyer) på seksmannslugarer, med mindre man er offiser som innkvarteres på tomannslugarer. Kapteinen er den eneste som får sove alene, men neppe i fred. Han blir vekket til en hver tid hvis det er noe som skal svares på, signeres eller besluttes.

Arenaene er todelte, det er en messe for menige og en for offiserer. Som gjest av kapteinen, fikk antropologen fritt bevege meg mellom begge. I menigmessa var det stort sett utøvelse av Guitar Hero som foregikk, mens i offisersmessa gikk det mer i film, fotballkamp og diskusjoner (ikke sjeldent om fotball). Feltarbeideren hadde tilgang til alle områder, bortsett fra radiatorrommet. Stort sett inntok hun alle måltidene i offisersmessa, men av og til spiste hun med de menige. Det var forskjeller mellom de to messene, som komfort og atmosfære, men god stemning var det begge steder. Alle ombord fikk servert den samme maten, og det ble lagt mye i å holde mannskapet fornøyd med god mat, det ble ansett som en del av velferden ombord. Mannskapet forholdt seg til skiftsystemet konge/dronning, som innebar syklusen seks timer på seks timer av vakt, hele døgnet. De som skulle på vakt spiste sine måltider først og avløste så dem som skulle av vakt, som da spiste før hvile. Antropologen satt ved måltidene gjennom begge skift, og fikk på den måten lagt til en ca. fem kilo til sin fysikk.

3 Metode

Å få tilgang til informasjon er avgjørende ved feltarbeid. Dette kan gjøres på flere måter; 1) deltakende observasjon; 2) uformelle samtaler; og 3) formelle intervjuer.



Foto: KNM Otra

Mye av tiden gikk med til deltakende observasjon, det vil si å delta i ritualer og sosiale sammenhenger med informantene, samt å observere det som skjer. Man lever blant informantene og gjør det samme som dem i den grad det er mulig, ønskelig og akseptabelt. Blant annet ble antropologen døpt av havguden Njord ved polarsirkelen og tok ”dimmebad” i Altafjorden i rundt fire grader. Hun spiste og sov med mannskapet, i tillegg til å være med på byturer og sikkerhetsøvelser. Dette er en svært viktig del av feltarbeidsmetoden, det styrker båndet mellom besetningen og feltarbeideren når de deltar i de samme ritualene, samtidig som feltarbeideren selv kjenner på kroppen hvordan informantene har det, i den grad det er overkommelig.

Livet ombord var svært preget av at alle har bestemte oppgaver de skal utføre. Mannskapet viste en profesjonalitet og seriøsitet når det kommer til selve arbeidet som det ikke ble firt på. Denne delen av skipslivet kunne feltarbeideren selvsagt kun observere da hun ikke hadde de nødvendige kunnskapene til å delta i selve arbeidet.

Studien ombord innebar:

- 12 dagers feltarbeid
- man er på jobb 24 timer i døgnet
- innkvartering i seksmannslugar
- å snakke med besetningen, bli kjent ("en av gjengen")
- uformelle samtaler med nær sagt alle ombord
- å påpeke årsaken til feltarbeiderens tilstedeværelse, ta opp temaet uformelt
- gjennomføring av 13 formelle intervjuer
- deltakende observasjon / deltakelse i ritualer som
 - måltider
 - byturer
 - sprengning
 - øvelser
 - dåp
 - dimmebad
 - innkjøp av melk til besetningen
 - busstur til Nordkapp



Foto: KNM Otra

I løpet av de tolv dagene ble det gjennomført tretten formelle intervjuer med en lengde på mellom 22 og 48 minutter. Disse ble tatt opp på bånd slik at all empiri i rapporten er gjengitt ordrett. Antropologen fulgte en liste med spørsmål, og intervjuene foregikk slik at den som ble intervjuet kunne snakke fritt rundt disse, samt ta opp temaer som hun eller han hadde behov eller ønske om å vektlegge. Slik kom ulike emner fram, og det ble mer tydelig for antropologen hvilke temaer som var betydningsfulle for besetningen. Det er viktig for forskeren å unngå å vektlegge sine egne synspunkter når han eller hun stiller spørsmål, men ved gjennomgåing av intervjuene i etterkant er det tydelig at intervjueren i noen tilfeller har farget spørsmålene med sine egne oppfatninger. Svar på slike "ledende spørsmål" vil ikke bli tatt med i rapporten. Det er uansett viktig å påpeke at hvilke svar man får er avhengige av forholdet mellom feltarbeider og informant.

Imidlertid er det tatt visse anonymiseringsgrep, blant annet at dialektforskjeller er endret, slik at den aktuelle informanten ikke skal være lett gjenkjennelig. Der antropologen har vurdert det som uvesentlig for utsagnet om det kommer fra en mann eller kvinne, er dette ikke poengtert. Der det derimot er avgjørende for sammenhengen hva slags kjønn informanten representerer, blir dette informert om i teksten. Det er svært viktig for studien at de som har deltatt føler at de har kommet til orde på en tilfredsstillende måte og at de har kunnet snakke fritt uten at det vil medføre noen negative konsekvenser for dem. Anonymiseringsgrep tas for å beskytte informantene, som tidvis kom med sensitiv informasjon.

4 Bein i nesa som kjønnet egenskap

Noe som gikk igjen blant mannskapet, var forestillingen om at kvinner i Forsvaret måtte ha ”bein i nesa”. Uten det ville det være vanskelig å klare seg. Som kvinne bør man altså være ekstra tøff for å håndtere miljøet og arbeidsoppgavene i et mannsdominert miljø. Så kan man spørre seg: hvem er det som setter standarden for hva som er ”bra” og hva som er ”dårlig”? Hvilke kriterier legges til grunn for at en kvinne skal bli ansett som ei som har ”bein i nesa”? Hva betyr dette uttrykket egentlig? Skal de være mer lik menn eller skal de tåle det samme som menn?

Det virker som betydningsfullt at jentene ombord på KNM Otra kan være med på vitsing om seg selv og andre. Gutta må tåle å bli tullet med, dette gjelder for jentene også. Men det er gutta som setter standarden for hva som er akseptabelt og ikke, siden det er de som er i majoritet. Dette

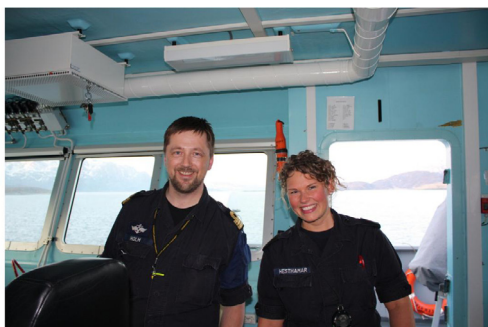


Foto: KNM Otra

betyr at jentene antakelig må kunne tåle annerledes vitsing enn det som er vanlig blant jenter. Det å ha bein i nesa viser dermed hvor godt man klarer å integrere seg i den maskuline kulturen. Mange kvinner som har vært i mannsdominerte yrker over lengre tid legger vekt på at de har måttet underkommunisere sin kvinnelighet for å passe inn og bli akseptert.

Hvordan skal man kunne rekruttere og beholde kvinner i Forsvaret uten at det har en effekt på mennene? Dette er nærmest umulig. Flere av mennene som ble intervjuet påpekte at de syntes det var flott at kvinner kom inn i Forsvaret, men det skulle ikke være på bekostning av menn. En sa at han aldri stolte på en ny kvinne som arbeidskollega, for han tok det for gitt at hun hadde blitt kvotert inn og dermed ikke var godt nok kvalifisert for jobben. Han mente det var en viss risiko forbundet med å ansette kvinner siden de som regel ikke kunne gjøre jobben like godt som en mann.

I:³ Tenker man i utgangspunktet at kvinner ikke er like gode som menn, fordi de antakeligvis har blitt kvotert?

R: Jeg tenker det i hvert fall, jeg tror det er vanlig å tenke at idet du begynner å jobbe med en kvinnelig kollega, så er sjansen større for at det viser seg at hun ikke fortjener det eller ikke er bra nok i jobben.

En annen mente det helt klart var noen kvinner som fortjente å være der, og noen som helt klart ikke fortjente det:

³ Gjennomgående i rapporten vil intervjuer bli kalt I, og respondent kalt R. Slik anonymiseres vedkommende.

”Det er veldig forskjellig. Fra helt perfekt, der det jeg mener med perfekt er egentlig at du ikke tenker på at det er kvinne i det hele tatt. Du er akkurat som en annen kollega, ikke sant? Til den rake motsetningen, som er, har bare blitt kvotert inn, sånn helt tydelig, og ikke fortjener jobben i det hele tatt”.

Mange kvinner derimot sier at de har måttet jobbe mye hardere enn menn nettopp for å motbevise at de er dårligere.

”Du skal være ganske mottakelig for en del ting. Bein i nesa? Du MÅ som regel legitimere, eller vise at du behersker den stillingen du har. At du fortjener å være her i større grad enn guttene”.

Hva er sannheten? Det er vanskelig å si uten å studere dette nærmere, men det som kan sies med sikkerhet, er at det i dag finnes utallige myter og falske sladderhistorier som blir ansett som sannheter blant elever, menige, matroser, kadetter og offiserer. Både kvinner og menn lider i dag under usikkerheten og mistenksomheten rundt rykter og myter.

Likevel sier alle, nesten uten unntak, at ombord på KNM Otra kan kvinner og menn utføre de samme arbeidsoppgavene, det er ikke mye kvinner ikke kan gjøre. Så det blir understreket at å jobbe sammen med kvinner på båten ikke er problematisk på noen som helst måte.

”Altså du får liksom ikke inntrykk av at de er jenter, da, i sånn forstand. De er, jeg tenker ikke noe over det, egentlig, de er jenter, men må gjennom akkurat den samme dritten som jeg må. Det er ikke så stor forskjell egentlig der”.

De fleste legger vekt på at kjønn ikke har noe å si, mens denne menige føler det blir så fokusert på kjønn at det er vanskelig å vite hvordan man skal oppføre seg:

”Det har vært litt utfordringer helt fra jeg kom til Forsvaret. Med jenter. Også har jeg møtt veldig mye sånn sterke jenter, som har vært veldig flinke, sånn fysisk og psykisk. Men så har jeg litt problemer med å liksom vite helt hvordan jeg skal håndtere væremåten min rundt dem og sånt, fordi vi gutter har en veldig sånn, kanskje litt mer ekkel måte å være på med hverandre, snakke litt stygt og sånne ting, ikke sant, det er jo en sånn guttegreie, i hvert fall mange har. Og sånn, bare etter to uker på Madla, på rekruttskolen, så ble det litt sånn, det lå det i luften at det var litt sånn diskriminering eller trakassering av jenter. Og da blir det sånn at med én gang du får høre det, så blir du dritredd, du har ikke lyst, du vet ikke, du får ikke lov til, altså hvis jeg er uenig med en av gutta på troppen, så sier jeg i fra og kjefter litt på han, ikke sant? Og omvendt. Men hvis det gjelder ei jente, da, så tør du ikke å si fra, for du blir redd for at det skal bli tatt på en sånn negativ måte. At det er med én gang fy og ”ikke snakk sånn til ei jente, bare fordi hun er alene her”.

Denne informanten peker på et viktig dilemma som ikke omtales for ofte i alt som skrives og sies om kjønnsproblematikk i Forsvaret; nemlig at temaet har blitt så fremtredende at en del menn har

vanskeligheter med å vite hva som er ansett som korrekt adferd. De vil ikke trække noen på tærne, men føler at alt de sier og gjør blir veid ut fra for dem ukjente verdier og normer.

Informantene på KNM Otra mente imidlertid stort sett at man fikk den respekt man fortjente. Hvis du viser deg å være flink i jobben og redelig overfor andre sosialt, vil du respekteres på alle nivå, uansett legning og kjønn.

5 Rekruttering

Hvordan får man rekruttert flere kvinner til Forsvaret? Og hvordan får man rekruttert nettopp de kvinnene, og mennene, som Forsvaret har behov for?

I: Hvorfor hadde du lyst til å dra inn i Forsvaret?

R: Fordi jeg liker å ha en jobb der jeg får bruke kroppen og hodet samtidig. Jeg har alltid valgt litt sånn aktive yrker, da. Jeg liker å jobbe med kroppen min, da, og Forsvaret var alt det jeg liker, for det er friluftsliv, det er sjøen, du får liksom i pose og sekk. Det var det jeg tenkte om Forsvaret, jeg var litt skeptisk før jeg dro, for jeg har jo hørt veldig mye dårlig snakk om jenter i Forsvaret. Så jeg trodde ikke jeg kom til å bli noe godt likt.

I: Hva var det du hørte som var dårlig, da?

R: At jenter som var i Forsvaret var feltmadrasser, blant annet. Eller traktorlesber. De ble ikke behandlet bra i det hele tatt. Så, jeg forandret jo fort mening om det når jeg kom inn.

Våre undersøkelser og forskning [2], [3], [4], [5] og [6] viser at mange jenter vegrer seg for å søke Forsvaret fordi de antar at de fysiske kravene er uoverkommelige. Informasjon om viktigheten av slike krav, vil være avgjørende for mange. I tillegg bør Forsvaret vurdere hvilke krav som er nødvendige for de ulike typer tjeneste som finnes.

En informant forteller om hvordan hun bestemte seg for at hun ville klare de fysiske kravene i Forsvaret da hun besøkte en venn av seg på rekruttskolen:

”Og der møtte jeg ei jente som hadde gått noe som heter befalskurs, og så var jeg så stygg og tenkte at ”Ho var jo gedigen! Så hvis ho har klart de fysiske kravene, så skal jeg også klare det!” Ja, det er sant! Jeg kjenner ho den dag i dag! Så det var bakgrunnen”.

Flere av informantene hadde meninger om hva som er feil med rekrutteringen til Forsvaret. De hadde også ideer om hva som burde legges vekt på i stedet:

R: Du har jo, vel, de jentene som har lyst til å være i Forsvaret, de kommer vel inn. Sånn stort sett. Den eneste måten å få flere jenter inn i Forsvaret på, er egentlig å markedsføre det. På en bedre måte. Ikke bare skyting og bomber og fly og du kan gjøre ditten og datten, det finnes jo andre ting å gjøre i Forsvaret.

I: Hvordan tenker du at de burde rekruttert, da?

R: Nei, om utdanningsmuligheter for eksempel. Du kan bli lærling i Forsvaret, men så ser du en hel haug med fly og skyting og mekanikere som er brune i trynet og sånn. Du ser liksom ikke at du kan få deg en lederutdannelse og gå befalskolen og få en ordentlig utdannelse. Du kan jo finne andre medier enn tv også. Du kan jo bruke det nye som har kommet nå, som Facebook og andre ting. Veldig mange av de jentene som kommer inn i Sjøforsvaret, de som jeg var på rekruttskolen med, det var jo flere som har kommet inn da for å få befalsutdannelse, eller gjøre ferdig for eksempel salg- og service utdannelse. Jeg tror du kan sitte et år på et eller annet kontor og da har du en eller annen kompetanse, jeg vet ikke helt hva det innebærer”.

”Vi trenger ikke bare jenter i tanks, Pelle Personell i tanks, det er så mye, mye mer. Men det er vanskelig å få vist det i en liten reklamefilm, da. Det må eventuelt bli en nettside, ”jenter i Forsvaret.no” eller et eller annet hvor man, hvor det står noen intervjuer med kvinner som har vært inne, ikke sant? Sånne ting som man kan gå inn og lese. For jeg er sikker på at det er veldig mange som vil, men som er usikre på ”hvordan gjør jeg dette her?” og ”er det noe for meg?” Og hvis de blir kalt inn på sesjon, da er det nok mange som vil gripe muligheten, det tror jeg”.

Informasjonen som gis før, under og etter sesjon, er avgjørende for rekrutteringen. Informantene på KNM Otra savnet mer grundig informasjon om hva Forsvaret er og hva som forventes av deg i tjeneste. De fleste var svært kritiske til det rekrutteringsmaterialet de hadde fått presentert.

5.1 Rekrutteringsmateriale

”Nei, de filmene der er HEEELT på bærtur!”

Mye av Forsvarets rekrutteringsmateriale blir ansett som propaganda. De lover actionfylt tjeneste som stort sett ikke stemmer med virkeligheten. De menige føler seg lurt. Tilliten til Forsvaret er svekket og mulighetene for at de ønsker en videre karriere der minsker. Det er også viktig hva personer i førstegangstjeneste formidler videre til venner, kjente og familie, så store skuffelser vil ha en negativ innvirkning på dette. Man både skremmer bort potensielle og verdifulle soldater, samtidig som man rekrutterer en type mennesker som Forsvaret i mindre grad enn for en ti, tjuer år siden har behov for i dag.

”Vi var hele første MR (minerydderskvadronen), vi var i uthavn en plass, i Tromsø tror jeg det var. Og da skulle vi på kino. Og så kom det reklame, og da var vi kun første MR som satt i kinosalen, alle skulle se den samme filmen. Så kom det en reklame fra Forsvaret, og da satt samtlige og lo”.

På oppdrag av FFI gjennomførte Spilberg reklamebyrå høsten 2009 en evaluering av Forsvarets rekrutteringsfilmer. De gikk gjennom 14 reklamefilmer og en dvd som benyttes på sesjon (flere ulike reklame- og informasjonsfilmer fra Forsvarets tjenestesteder). Deres profesjonelle vurdering stemmer overens med den subjektive oppfatningen blant KNM OTRAS informanter. Spilberg skriver: [7]” Hvis Forsvaret er på jakt etter de beste hodene og folk som er motiverte for å skape seg en karriere innenfor andre fag enn krig, så bommer filmene totalt. Filmene er tilnærmet

kjemisk frie for elementer som inviterer ”de smarte”, eller ”nerdene” eller hva man vil kalle dem. De evner i liten grad å motivere andre enn de som søker fart og spenning. Annen del av antakelsen bekreftes av det faktum at Forsvaret har et stort og ikke ønsket underskudd av jenter. Det er åpenbart at filmene ikke bidrar i særlig grad til å endre denne situasjonen.”

Mange av informantene mente at det dreide seg om feilinformering, og at man risikerer svært skuffede soldater. Som én menig sa det:

”Nei, altså, jeg mener jo det at, det er jo mye kjedelige ting, men du burde kanskje ikke..., de pynter jo veldig på, da, og det er jo sant. Du ser jo på videoene før du kommer hit at de sprenger miner og litt av hvert av sånne ting. Men det var jo én gang, ikke sant? Jeg mener at folk bør vite hva de kommer til, da”.

Det er forståelig at man ikke rekrutterer personell ved å være brutalt ærlig: ”- kom til Forsvaret og vask messe og latrine i et år”. Informantene i målgruppen uttrykker at det er liten sammenheng mellom det bildet de blir presentert for på forhånd og hva de selv opplever i tjeneste. Mange jenter søker seg til Forsvaret for å få god fysisk fostring og blir skuffet, mens andre igjen er skremt av hva de tror tjenesten innebærer av fysiske krav og dermed lar være å søke seg til tjeneste.

”Jeg tror jeg tenkte, Forsvaret, da tenker jeg mer sånn Hæren, egentlig. Når jeg tenker Forsvaret, så tenker jeg ikke Sjøforsvaret, at man er på en båt og seiler rundt omkring. Da tenker jeg mer at man er i skogen og har ”krigens krav”, vet du hva det er? Det er sånn gjørmeløyper. Masse jogging og befal som er skikkelig sånn – åh – sånn er det ikke her i det hele tatt. Det var litt mer sånn på Madla, men jeg trodde at det kom til å bli mye mer trening enn det ble”.

Denne soldaten hadde blitt skikkelig skuffet over hva tjenesten egentlig innebar i forhold til hva hun hadde forventet. For henne var det andre ting som dermed ventet der fremme, de mulighetene hun hadde håpet på, fant hun ikke i Forsvaret. Dette var en ambisiøs og ressurssterk kvinne som kunne fått en karriere i Forsvaret hvis noen hadde presentert mulighetene for henne på en bedre måte. Motivasjon for tjeneste er også viktig i denne sammenhengen.

Basert på feltoppholdet ombord på KNM Otra og rapporten fra Spilberg er det etter vår vurdering viktig å ta i betraktning *hva slags personell* en ønsker å rekruttere. 1) Hvilke kvaliteter bør en ansatt ha? 2) Hvilke kvalifikasjoner bør ses etter og verdsettes? 3) Hvem bør bestemme hvilke kriterier, kvaliteter, verdier og kunnskap som er vesentlige i ansettelsesprosesser og ved rekruttering? Ved å reklamere på én måte tiltrekker man seg sannsynligvis én type personer, derfor er det svært viktig at det er stor grad av bevissthet ikke bare rundt rekrutteringsmateriellet som vises på sesjon, men også alt som eksponeres i media på ulike måter.

Den siste rekrutteringskampanjen fra Forsvaret er en etterligning av Facebook, kalt *Futurebook*, en fiktiv kampanjeside som skal illustrere hvordan det kunne vært i virkeligheten [8]. Alle ungdommene har fått en personlig side med innhold generert av Forsvaret. Det har allerede

kommet en del kritikk mot denne kampanjen da flere mener den er for ukritisk og slepphendt med bruk av personopplysninger og bilder i mediet.



Figur 5.1 Skjermdump fra en artikkel i VG angående Forsvarets siste rekrutteringskampanje: Futurebook [9]

Blant kritikerne som har uttalt seg er flere av ungdommene selv, deres pårørende, Likestillingsombudet, Nettverk for kvinnelig befal, Vernepliktsrådet, Markedshøyskolen, Datatilsynet, Brand Consulting og PR-byrået Halogen [9], [10] og [11]. Oberstløytnant Norman ved Vernepliktsverket understreker at tilbakemeldingene har ført til visse endringer på kampanjesiden, blant annet er informasjon om navn, alder og bosted fjernet [12].

Det er både prisverdig og nødvendig at Forsvaret prøver ut nye og mer moderne metoder. Å henvende seg til ungdommen på deres egen arena er avgjørende. Slik kan man unngå å bli sett på som en anakronisme. Imidlertid vil inntrykket av Forsvaret som en gammelmodig organisasjon befestes om forsøkene på å være moderne og "hipp" mislykkes. Det er lite ungdommen synes er teitere enn "eldre" mennesker som krampaktig forsøker å virke "kule". Den siste rekrutteringskampanjen kan utløse en slik effekt. Gode ideer er viktige og det er ingen tvil om at dette prosjektet er et resultat av storstilt satsing og nytenkning. Det er likevel ikke nok til å garantere suksess. Imidlertid er det andre tiltak som kan virke rekrutterende for unge gutter og jenter.

5.2 Sesjonsplikt for alle

Fra 2010 innføres det sesjonsplikt for begge kjønn. Dette vil gi informasjon til en rekke jenter som ellers ikke ville visst noe om mulighetene i Forsvaret.

"Det synes jeg er bra. For da får de i hvert fall informasjon og de får muligheten til å spørre om det de lurer på. Og at alle må møte, da. Og når du har fått den informasjonen, så har du et valg. Og da er det jo lettere å rekruttere, når de først har vært der og vet hva Forsvaret dreier seg om. For mange har feil bilde, ikke sant? De ser jo på meg med store øyne og tror vi er i krigen, når vi er ute og seiler. Så jeg må jo forklare de at "nei, det er ikke sånn". "Nei, det er sånn og sånn, det er for alle". Jeg synes alle bør få muligheten til å prøve. Også heller se om de føler at det er noe de kunne tenke seg å gjøre".

På sesjon blir det da mer avgjørende enn noen gang at informasjonen som gis er korrekt og at den legger vekt på alle de ulike mulighetene som finnes innen Forsvaret. Noen av besetningen på KNM Otra mente at det er urettferdig at det kun er menn som har verneplikt. Andre igjen mente at det er meningsløst med verneplikt i det hele tatt og at Forsvaret ville vært tjent med en profesjonalisering.

R: Når det gjelder verneplikten så, vel egentlig så er jeg i mot verneplikt i det hele tatt. Jeg synes vi skulle ha et profesjonelt forsvar.

I: Frivillig verneplikt for begge kjønn?

R: Ja. Det er kanskje spesielt i marinen, da, det er nettopp det at sånne som meg blir lei av å bare drive opplæring hele tiden, ikke sant.

I: Så du er ikke for førstegangstjeneste heller, da, eller?

R: Nei.

I: Ok. Hva er alternativet? Hva mener du med profesjonelt forsvar?

R: Da mener jeg at vi har en fast besetning som jobber om bord i tre år, og da har du alt fra befal til matroser, som vi har her. Så bytter vi ut kanskje alle menige her med færre matroser. For du trenger ikke én matros for å erstatte én menig.

I: Så de "drittjobbene" de menige gjør måtte matrosene gjort da?

R: Jaa, vel, det er masse drittjobber som ikke er nødvendige. Det er ikke nødvendig å vaske hver dag grundig. Det er ikke nødvendig å stå på bøyevakt, det er ingen rederier i hele verden som gjør det. Så det er masse sånne unødvendige ting som de gjør, som vi bruker de menige til. Å vaske, det skal hvem som helst klare, det.

6 Kvotering

Blant informantene på KNM Otra virker det som svært vanlig at alle "vet" at det foregår skjult kvotering av kvinner i Forsvaret. Om dette er reelt eller ikke blir nærmest uinteressant, så lenge majoriteten av mannskap, ansatte og personell er sikre på at det er slik. Da blir en myte til en "sannhet". Jenter og kvinner i utdannelsesorganisasjoner og i yrkesdelen av Forsvaret blir sett på og behandlet som om de er kvotert inn på skoler, til studier og i stillinger. Dette vanskeliggjør kvinners posisjon, de har ikke den tillit som er nødvendig fra medstudenter, lærere, kollegaer og overordnede. Det antas at en kvinne i liten grad har gjort seg fortjent til sin posisjon og at hun av den grunn ikke er i stand til å utføre sine oppgaver like godt som en mann i tilsvarende stilling ville ha gjort.

"Kvotering, det er kjempeuheldig for jentene. Rykter i den alderen der og sånne ting. Og i tillegg for jentene sjøl, for når du har kommet inn på en skole, og det viser seg gang på gang at de har tatt de beste av guttene, men så har de valgt inn de jentene som i det hele tatt har søkt. Da blir det veldig stort skille der. Og da får du vel egentlig bare bekreftet det du allerede har antatt, antydningen om "jeg er sikkert kvotert inn", og så får du beviset for det og. Og det kan jo ikke gagne verken Forsvaret eller jentene. Da velger de på et eller annet tidspunkt å knive seg gjennom det de har forpliktet seg til, og så stikker de med én gang, for det har vært en ubehagelig opplevelse. Trur jeg. Så det kan de heller la være".

Konsekvensene av eventuell skjult kvotering og myter som florerer blir at kvinnene kan miste troen på seg selv, til og med i de tilfellene der de ikke er kvotert, men rett og slett er like gode, eller bedre, enn mennene. Rykter og myter om hvordan ting foregår florerer og er til skade for både gutter og jenter.

R: Også er det idretts-....., jeg har hørt at for å bli idrettsbefal, på Haakonsværn eller noe sånt, så trenger de 12 stykker, og seks av dem skal være jenter. Jeg vet ikke om det stemmer helt, men da er det sånn at halvparten skal være jenter, og da kommer gjerne de jentene som ikke er like gode som guttene inn, bare fordi de må ha 50 %.

I: Hvorfor må de ha 50 % jenter, da?

R: Fordi det er sånn de vil at det skal være. For å integrere jenter inn i Forsvaret. Og det er kanskje litt feil måte å gjøre det på, for du vil jo gjerne få de beste. I hvert fall her hvor det er ganske viktig.

Blant menn er det stor skepsis til kvotering av kvinner, noe som kommer naturlig fra at de da stiller lengre bak i køen. Og selv om det ikke er offentlig politikk fra skolens side å kvotere jenter videre i studiene, er mange overbeviste om at det er en vedtatt realitet, og at denne praksisen fortsetter videre i systemet.

I: Så kvinner har blitt kvotert inn i jobbstillinger som de egentlig ikke kan?

R: Ja.

I: Hvorfor det, tror du?

R: Nei, det er jo dette herre målet, da, med å få flest mulig kvinner inn i Forsvaret. Det ødelegger en del. I hvert fall, vel, det er ikke så tydelig når det gjelder å bli kvotert inn i jobbstillinger, men på skolen er det jo veldig tydelig, da. Der ser du jo med én gang hvem som fortjener å være der og hvem som ikke fortjener å være der.

I: Hvordan da?

R: Nei, det går på helt konkrete ting, fra fysiske krav, eksamener som de får mye flere forsøk på. Og det stilles ikke så strenge krav til, ofte i hvert fall, kvinner.

Hvis jenter som kvoteres inn ikke tilfredsstillt kravene som stilles til menn, blir det stor misnøye og mistenkeliggjøring. På den annen side, er det jo forskjeller på menn og kvinner, skal man se bort fra dem? Noen av jentene understrekte de ulike egenskapene menn og kvinner har.

”Jeg synes det SKAL være ulike opptakskrav, vi har jo ikke samme fysikken som gutta, og det er jo en grunn til at det er det fra begynnelsen av. Så sånn synes jeg det skal være. Og kvotering, ja, jeg vet ikke helt. Kvinnene har jo mange gode egenskaper som ikke menn har. Så det er jo en god ting da, å få til at vi stiller litt mer jevnt”.

Å tenke nytt kan også gagne Forsvaret, mente noen. Hvilke kvaliteter som er til nytte for Forsvaret kan revurderes, de kvinnelige egenskapene kan tilføye en stilling noe:

R: Ja, men det er jo interessant kanskje å prøve å ha en kvinne i den stillingen. At selv om han har bedre resultater teoretisk, så kan kvinnen være bedre på det praktiske. Vi tenker gjerne litt annerledes. Og det spørs jo hva slags stilling det er. At de kanskje ønsker en kvinnes mening.

I: Du mener at man bør tenke litt over hvilke kvalifikasjoner man krever?

R: Ja, ikke bare det teoretiske, men også praktisk.

Kvotering kan være en konstruktiv måte å få flere kvinner både inn i Forsvaret og opp i Forsvaret på. Imidlertid er det en del kontroverser rundt dette, kvotering av kvinner kan føre med seg at menn føler seg forbigått i ansettelsesprosesser. Et nylig eksempel på dette er behandlingen av en klage på kjønnsdiskriminering i Forsvaret i 2008. En av søkerne som ikke ble foretrukket, mente han var klart bedre kvalifisert enn hun som fikk stillingen, og at det ikke var grunnlag for positiv særbehandling etter likestillingsloven §3. I november 2009 konkluderte Likestillings- og diskrimineringsnemnda under dissens (3-2) at Forsvarsdepartementet handlet i strid med likestillingslovens §3 ved utnevning av sjef for Forsvarets skolesenter (sak nr. 33/2009, Likestillings- og diskrimineringsnemnda). I denne saken er det ingen som betviler at hun som fikk jobben er i stand til å utføre den, men det er uenighet om hvorvidt en annen søker ble diskriminert i prosessen. [13] [14].

En av offiserene på båten uttrykte hvordan han ville forholdt seg til at en kvinne forbigikk ham:

I: Hvordan ville du følt det hvis du søkte på en stilling og en dame fikk den? Hun var like godt kvalifisert som deg, men hun fikk den fordi hun var dame.

R: Hvis hun fikk den fordi hun var dame, nei, hvis det var grunnen, nei, jeg vet ikke, hvis de sier i begrunnelsen sin at ho fikk den fordi ho var dame, det tror jeg ikke jeg ville likt. Hvis de hadde sagt i intervjuet at ho virka mer fornuftig, da er det helt greit. Du kan ikke skrive i en begrunnelse at ”fordi hun er dame, får hun stillingen”. Det hadde jeg reagert på. Jeg hadde reagert på det hvis det var begrunnelsen. Men jeg blir gjerne slått av en kvinne. Jeg fikk jo juling på siste øvelse av ei dame.

6.1 Ulike egenskaper

Kan det være slik at kvinner har egenskaper som kan være nyttige for Forsvaret? Ikke en ”feminisering”, men en ny forståelse av hva som skal til for å gjøre en god jobb. Er det nødvendig med alle de fysiske kravene man har i dag for å utføre de ulike oppgavene og utfordringene Forsvaret står overfor? Må alle studentene ha matte og fysikk på Sjøkrigsskolen? Forsvaret sier at mangfold er viktig. Hvordan skal mangfoldet tilpasses de tidvis rigide rammene og kravene som ligger i bunn for hele organisasjonen? Hvordan setter man de to sammen? Mannskapet understreker at det på en minesveiper er lite eller ingenting en mann kan som ikke en kvinne også kan gjøre.

I: Vi er jo forskjellige, men når jenter kommer inn i veldig mannsdominerte yrker, så tror de ofte at de må være som gutter, da.

R: Å – det er feil! Selv om det er likestilling, så betyr ikke det at de skal prøve å være gutter. For det blir jo å prøve å være noe du ikke er, ikke sant? Og det føler jeg blir feil, da. Du skal jo være den personen du er, men du kan fortsatt bli likestilt for det.

En annen mente at behovet for kvinner i Forsvaret er konstruert. Han var en av få som åpent tok til orde for at de politiske målsettingene om økt kvinneandel ikke er nødvendig:

R: Eh, jeg sliter litt med å se det der, altså, at vi har så store fordeler med å ha kvinner i Forsvaret. Nå har Forsvaret fungert veldig bra i mange, mange år uten noen særlig kvinner i Forsvaret. Altså, jeg klarer ikke helt å se det store behovet, da.

I: Tenker du at Forsvaret skal fortsette å være akkurat sånn som det har vært før?

R: Nei, det synes jeg ikke, men jeg synes det er farlig å ha et sånt mål – å ha det sånn som du sier at innen det og det året så skal du ha den prosentandelen. Det synes jeg er farlig. Jeg synes det bør være naturlig.

Kvinner møter ofte den holdningen at de ikke har fortjent stillingen sin, mannlige kollegaer kan ta for gitt at kvinnene er kvotert inn på bakgrunn av kjønn, og dermed ikke er godt nok kvalifiserte.

I: Har det noe å si for deg om du har kvinnelige eller mannlige kolleger, da?

R: Nei, ikke annet enn at sjansen, jo flere kvinner jeg har å jobbe med, sjansen er jo større for at de ikke fortjener den stillingen de har.

I: Du mener det er veldig få kvinner som egentlig gjør det?

R: De fleste kvinner som er her, spesielt her ombord, fortjener den stillingen de har. Så det er et fåtall, et mindretall som jeg er skeptisk til, da. Men det er bare det at det er en større andel av kvinner som ikke fortjener den stillingen.

I: Enn menn som ikke fortjener stillingen?

R: Ja. Det er jo klart mange menn også, men det skulle jo vært mye flere menn enn kvinner fordelingsmessig.

Det er ikke kun menn som mener det er ufordelaktig med flere kvinner i Forsvaret, også kvinner mener at de medlemmer av deres eget kjønn som blir rekruttert, kanskje ikke besitter de egenskapene som burde være ønskelige:

R: Men jeg merker at befalet blir UTROLIG annerledes når de blir kvinnelig befal.

I: Hvordan da?

R: (...) at hun er virkelig bitchy. Mange kvinnelige befal skal ta hevn.

I: De er ute etter å markere seg?

R: Ja, og det blir jo feil igjen.

I: Tror du de gjør det mer enn mannfolk, eller tror du det bare synes mer når det er kvinnfolk?

R: Nei, jeg tror de gjør det mer. For å heve seg. Vise at "vi er like gode på mye mer". Og den holdningen har ikke jeg, den gikk ikke inn hos meg.

En mannlig informant sa han ikke følte seg noe annerledes behandlet enn jentene ombord. Bortsett fra da det gjaldt håndteringen av en mobbesak, der han følte at guttene ikke kom til orde overfor ledelsen.

I: Du følte deg urettferdig behandlet?

R: Ja, det gjorde jeg. Da var det fordi, det har vært en greie at jenter har blitt tråkket ned på når det kommer til å være i Forsvaret, og derfor så er terskelen veldig lav for at noen får straff eller refs for det hvis man gjør et eller annet mot en jente.

I: Tror du noen jenter benytter seg av det, eller? Eller utnytter det på noen måte?

R: Nei, neei... det tror jeg i hvert fall ikke er med vilje. Men jeg mener at når du kommer inn hit, det er et mannsdominert yrke, det skal liksom ikke være sånn at jeg ikke kan prate på en litt hard måte til en jente bare fordi hun er jente. Når du er i Forsvaret så skal det liksom være likt for alle, synes jeg.

I: Må du snakke hardt til de andre, da?

R: Ja, ja, jeg snakker hardt til alle, jeg, og jeg får kjeft tilbake igjen.

Han synes det er fint med en røff tone blant mannskapet, og finner det problematisk at man må forholde seg så forsiktig til kvinnelige kollegaer. Å finne balansen mellom å opptre respektfullt og trives sammen er vanskelig, noe følgende eksempel viser:

Nettavisen forteller i en avisartikkel om forbud mellom fysisk kontakt mellom mannlige og kvinnelige rekrutter på KNM Harald Haarfagre [15]. Forbudet springer ut fra en hendelse i forbindelse med sjalusi og skal være et forsøk på å forhindre dette. Flere av rekruttene finner regelen meningsløs og gir hverandre likevel klemmer og massasjer når befal ikke ser det.

7 Mangfold

Det virker som det er stor konsensus rundt det at én kvinne i et mannsdominert miljø endrer mye av dynamikken og tonen dem i mellom. Det maskuline miljøet kan tidvis være noe røft for en del mannfolk også, og flere ønsker en annen tone med mindre griseprat og vitsing om sex. De fleste fra besetningen på KNM Otra mente at nærvær av kvinner forbedret arbeidsmiljøet. De la vekt på at kvinner ikke er like som menn, men at de besitter andre kvaliteter og egenskaper, som de mener Forsvaret har glede av.

R: Nei, sånn på fartøyene i hvert fall så blir det mye bedre miljø med én gang du har en kvinne ombord, da. Det blir litt, ja, det blir ikke så hardt ofte. Det blir bedre samarbeid og folk er litt mer omtensomme mot hverandre, og det blir et helt annet miljø med én gang du får... det merker man i hvert fall hvis man har en besetning som er kun menn, og så får du én dame ombord.

I: Men hvordan er det hvis man ikke har noen damer ombord, hvordan snakker folk til hverandre da?

R: Det blir litt grovere, mye sexprat og mye sånt noe, da. Oftere med én gang det bare er menn. Og en del sånt noe forsvinner, eller ikke alltid forsvinner, en del av damene er med på sånt noe, men det blir litt mykere miljø, folk er litt mer omtensomme overfor hverandre.

Menn og kvinner har til en viss grad ulike måter å kommunisere på, og det som er ment som en spøk eller morsom kommentar, kan oppleves sårende eller mer enn godmodig erting.

7.1 Mobbing

Mobbing kan være et problem. Og når det gjelder det å ha bein i nesa, innebærer det å tåle en del mobbing. De som mobber ser i mange tilfeller på ertingen som uskyldig og tenker ofte ikke på at noen tar seg nær av ulike kommentarer og gjentakende vitsing.

R: Man kan jo bli ULM – først så er man menig, og hvis man er flink kan man bli ULM. Det er de som har sånn krone på skulderen. Det står for Utskreven Ledende Menig. Og det andre er Utskrevet Menig. Og da var det litt sånn jakt, da, på å være flink, og gutta snakka og sånn da, ”vi skal faen ikke ha noen jenter som er ULM’er”, og da var det jo snakk om at vi skulle tilbake igjen på guttelugarene. Og da var det slik at ”vi skal faen ikke ha jentene inn på lugarene igjen”, og ja, mye... men så var det sånn kallenavn og...

I: Skjønte de ikke at det var sårende? Eller tror du de dreit i det?

R: Nei, jeg tror ikke de skjønnte det. Eller altså, jeg synes det er helt teit selv, for jeg hadde aldri kunnet sagt noe sånt. Det er jo ikke sånt man sier til noen, mens personen sitter der, man gjør jo ikke det. Det er jo ikke normalt. Og jeg skjønner ikke hva de tenker med av og til. Jeg tror de tuller med det, ikke sant? Men når de tuller med det så mye, så skjønner man jo at det ikke er tull. Og uansett så bør man ikke tulle med folk sånn.

Forsvaret ønsker mer mangfold. Hvordan skal man få til det i en homogen organisasjon, der likhet og uniformering er grunnprinsippene? Holdningsskapende arbeid er avgjørende, men hvordan får man til det?

På KNM Otra var det flere homofile i besetningen. Alle ombord sa de hadde vennet seg til det, og ingen uttrykte noen problemer med at det var sånn.

I: Jeg har lagt merke til at det er ganske stor toleranse for homofile her, hva tenker du om det?

R: Eh, det er litt spesielt her ombord, tror jeg.

I: Hvorfor tror du det?

R: Fordi det viser seg at homofile er akkurat like, altså, det er liksom ikke noen forskjell på... Jeg var homofob jeg, inntil jeg begynte å jobbe her. Eller – kanskje ikke homofob, men mer skeptisk.

I: Har du forandra syn på det? Hvorfor det?

R: Fordi du får gjerne feil inntrykk inntil du blir kjent med homser.

Ole Totland [16] skriver om holdninger til homofili i sin masteroppgave i sosialantropologi⁴, og det er store forskjeller på hvordan enhetene takler en slik minoritet. Ved sammenligning mellom KNM Otras mannskap og Telemark Bataljons soldater, finner man et stort gap i holdningene til mangfold, og da i særlig grad til homofile. Det kan være lurt å se nøyere på erfaringene fra minevåpenet, da særlig fra KNM Otra, for å finne en vellykket måte å integrere ulike grupper på en

⁴ Totland tok feltarbeid i Telemark Bataljon.

naturlig måte inn i fellesskapet. En av de homofile uttrykte at det hadde vært hardt å være åpen, og han hadde måttet tåle en hel del, men fikk nå den respekt han fortjente for jobben han utførte. Få la vekt på at han var homofil, men fremdeles kunne det komme en og annen kommentar. Han mente imidlertid at jenter burde tåle mer, slik han hadde gjort. Hvis han hadde måttet tåle mobbing, burde jentene også "ta seg sammen".

I: Tenker du at jenter må være tøffere ombord?

R: Ja, det ville nå i hvert fall jeg vært forberedt på hvis jeg skulle gått inn i et kvinnelig miljø. Jeg måtte i hvert fall vært forberedt på det. Og det regner jeg med at alle jenter som søker seg inn i Forsvaret, de veit jo at det er masse gutter, og de veit jo åssen gutter er. Det har man visst fra barnehagen av. Så det vil ikke komme som noen overraskelse, mener jeg.

Han mente at han ikke kunne ta seg nær av alle kommentarene han fikk, og det burde ikke jentene heller.

Å håndtere mangfold i en tilsynelatende homogen gruppe kan være en utfordring. Dette gjelder både når det gjelder mobbing, trakassering og utfrysing av kvinner, homofile, folk med annet livssyn enn vårt eget, folk med handikap eller andre grupper og individer som skiller seg ut.

Som allerede nevnt, hadde det vært en mobbesak på KNM Otra. Den ble håndtert ved at de som mobbet ble satt av båten. Dette er en noe utradisjonell måte å takle det på, da det vanligvis er ofrene som flyttes på i en slik sak. Når et barn mobbes på skolen, er det gjerne det som må endre klasse eller skole, det er aldri de som står for ertingen som utvises eller flyttes på. Slik blir det offeret som tar støyten, ved siden av trakasseringen. På KNM Otra fikk ofrene fortsette, mens de antatte mobberne ble omplassert til andre enheter. Blant informantene var det uenighet om saken hadde blitt håndtert på riktig måte, men alle, uten unntak, mente at resultatet var godt. Alle uttrykte i intervjuer og samtaler at miljøet hadde blitt svært forbedret etter at de som mobbet forsvant, selv om flere sa at det ikke burde sies høyt. Noen mente at mobberne ikke hadde fått en sjanse til å forbedre seg, mens andre mente de hadde blitt snakket til flere ganger og hadde hatt alle muligheter til å endre adferd. Ei mente hun ble avfeid da hun tok opp saken med en av offiserene.

R: Ja, jeg følte ikke helt at han var så veldig villig til å hjelpe meg. Han sa at "jenter må tåle mye dritt" og sånne ting.

I: Sånn er det bare?

R: Ja, sånn er det. Også sier jeg sånn "– men dere prøver å få folk inn, jenter inn spesielt, dere kan jo ikke la det være sånn da, da må vi jo faktisk forandre på noe her".

Denne rapporten skal ikke omhandle den konkrete saken i særlig grad, men det er verdt å merke seg at flere av informantene syntes å tro at den var årsaken til at antropologen var der på feltarbeid. Nå er det kanskje en medvirkende årsak til hvorfor antropologen fikk tillatelse til å ta feltarbeid på båten, men verken hun eller noen fra prosjektet visste noe om saken på forhånd. Studien var ikke ment å evaluere verken saken eller håndteringen av den. Siden flere sider av

historien er sensitive, blir den heller ikke fokus her, men den har vært medvirkende for en del tiltak som er satt i gang for å forbedre miljøet ombord. Derfor er den viktig å nevne i denne sammenhengen. Til tross for at det var stor enighet blant informantene om at utfallet var vellykket, var det noen kritiske røster til måten det ble gjort på. Derfor bør saken evalueres i forhold til hvordan slike saker kan håndteres i fremtiden. Det er viktig å ta lærdom, videreføre de gode resultatene og endre fremgangsmåter som ikke fungerer.

7.2 Ny type utfordringer

Flere kvinner vil bety mer seksuell tiltrekning mellom soldatene. Totland påpeker i sin masteroppgave [16] at det er et fravær av homofil seksuell spenning, siden man er nødt til å arbeide og leve tett sammen. Når jentene gjør sitt inntog i et miljø der det er vanlig å snakke om sex og fine damer til enhver tid, vil dette forandre noe av det som har vært. Om det er en negativ eller positiv endring, kommer an på øyet som ser, men fra en arbeidsgivers ståsted må det ha en positiv virkning at slikt snakk og fokus minimeres. Imidlertid er det mer uheldig hvis personellet i arbeidssituasjoner ikke klarer å se bort fra seksuelle spenninger slik at det går utover arbeids- og stridsevne. Informantene på båten mente stort sett at kjønn var ubetydelig når det kom til å gjennomføre selve arbeidet sammen, de mente det ikke var problematisk med begge kjønn representert. En offiser hadde lagt merke til tiltrekninger mellom jenter og gutter, og kommenterte den nye utviklingen:

”Og jeg merker det jo spesielt godt nå som vi har begynt å få så mange jenter og kvinner, i hvert fall i min detalj, det er jo et eller annet som gjør at man tiltrekkes av hverandre. Og det skjer jo også her, selvfølgelig. At det er en personellkabal som må gå opp, etter hvert år, det er jo alltid noen som finner hverandre, og det er det jo flere også her i dette våpenet som har, - noen som er samboere, og kjæresten med noen på en annen båt. Og sånn vil det alltid være. Og det er jo noe nytt vi ser, sånn har vi jo ikke hatt det før. Altså å måtte ta hensyn til den biten. Men det kommer mer og mer”.

7.3 Synlighet

Blant informantene på KNM Otra oppfattes det å være stor forskjell på hvordan kvinner blir omtalt og behandlet i forhold til menn. Jenter kan fort bli ansett som ”løse”, mens for menn vil det tilsvarende medføre prestisje, ikke mangel på respekt. Det er fremdeles slik at jenter må være mer påpasselige med ryktet sitt enn hva menn/gutter bør – det er ulike forventninger, krav og normer til de to kjønnene. De fleste sier de ikke tenker på om kollegene er hunn- eller hankjønn, men når det kommer til stykket viser det seg likevel å være to sett av forutsetninger og normer, ett for menn og ett for kvinner.

”Jeg tror det har noe med at hvis man er flink som jente i Forsvaret, så, altså hvis man er flink til å skyte, da, for eksempel, så er det en sånn guttegreie, og da trækker man litt for langt inn, eller da trækker man litt for langt inn på gutters territorium”.

To av jentene hadde gjort det bedre på skyting enn guttene, og i stedet for å få anerkjennelse for det, oppsto det i stedet misunnelse. Du skal være en av gutta, da skal du ikke være dårligere, men heller ikke bedre.

Jenter synes lettere i uniform. Vi i vårt samfunn er vant med at de fleste som går i uniform er av hankjønn. Slik legger vi bedre merke til hva kvinnelige soldater gjør, og feilmarginen deres innsnevres. De må være mer bevisste på hvordan de fremstår i en del sammenhenger enn det gutta trenger å tenke på.

I: Hva synes du er spesielt med å være kvinne i Forsvaret, da?

R: At vi er så få. Og vi blir veldig godt lagt merke til. Over alt. Til tider veldig ubehagelig.

I: Hvordan da?

R: Nei, bare sånne enkle greier som å gå på Haakonssvern i messen, da, eller å skaffe, spise mat, så blir du lagt merke til, og du kjenner det litt på kroppen og. Så det kan være ubehagelig. Men jo lenger du er her, jo mer vant blir du til... i begynnelsen var det veldig ubehagelig, men nå tenker jeg ikke over det. Men jeg vet at nye som kommer er veldig sånn usikre. Men det er jo fordi det er så få av oss.

I: Man blir veldig synlig?

R: Ja. Og det er også en ting som er veldig, med rykter og sånn, hvis en jente går på en smell, så er det det du hører om, det er det det blir snakket om. Det blir negativt, ja. Altså, det spørres jo hva det er for noe, men det blir lagt merke til og hvis en gutt hadde gjort akkurat det samme, så hadde det ikke blitt snakket om i det hele tatt. Men det er fordi vi er så synlige at... men det er det negative.

I: Tror du de tingene ville blitt bedre hvis det var flere kvinner i Forsvaret?

R: Ja. Da blir det likevekt. Da er ikke vi så synlige. Da jevner det seg ut.

Synlighet kan også være i form av at kvinner til stadighet skal dras fram som gode eksempler, noe som til tider kan føles som en belastning. Noen følte seg som aper i bur.

”Det er litt mye, selvfølgelig er det jo bra at det blir opplyst liksom, men siden jeg har kommet inn da, så har det vært et sånt evig kjas og mas da, mange intervjuer hit og dit og om kvinner ombord og”.

Seksuell trakassering og uønsket oppmerksomhet på bakgrunn av kjønn er noe man vil ha bort i et arbeidsmiljø. Derimot er det å være synlig mer nyansert enn kun negativt. Noen kvinner i Forsvaret ønsker å være en av få, for slik å oppnå størst mulig oppmerksomhet, det kan være ut fra faglig motiv, men også seksuelt. Noen har det som bevisst strategi, mens andre igjen kan bruke dette som en fordel siden det nå først er slik.

I: Har du opplevd seksuell trakassering på noen måte? Har du noen gang reagert på det?

R: Ja, kanskje man til og med har spilt på det noen ganger. Det er godt mulig.

I: Hvordan da?

R: Jeg har sjøl vært med på og fått oppmerksomhet med bakgrunn i at jeg har vært én av få jenter.

Vanskelighetene med å unngå uønsket oppmerksomhet kommer hvis det er en del kvinner som spiller på sitt eget kjønn og bevisst utnytter situasjonen med å være eneste kvinne i et mannsdominert miljø. Dette gjør det vanskeligere for andre kvinner å bli tatt seriøst, siden mange menn da kan tro at det er beveggrunnene for de fleste.

I: Tror du noen ganger at man ikke tenker over at man har ulikt kjønn?

R: Ja, det trur jeg, jeg tenker ikke så mye på det her og nå ombord. Jeg tenkte mer på det i fjor, da var jeg helt fersk i gamet, ut på båt. Og nå var vi ekstremt mange jenter ombord på den båten og. Alle i detaljen, operativt og teknisk, og av menige var det veldig, veldig mange. Så da var vi veldig synlige og det var snakka veldig mye om det. Vi var ikke "KNM Måløy", men "PMS Måløy". Det var en del sånne ting, så du ble påminnet det hele tida. Nå så tenker jeg ikke på det i så stor grad altså.

7.4 Spesialtilpasninger

Siden kvinner og menn er ulike på mange områder, vil det være nødvendig å ta hensyn til kvinnenens særskilte behov i et tradisjonelt maskulint arbeidsmiljø som Forsvaret er. Noen slike spesialtilpasninger som allerede er innført er Villighetserklæringen [17], trusetillegg (pengetillegg til å kjøpe "kvinneprodukter" som bind og tamponger), og særskilt utstyr som sportsbh og tilpassede uniformer. Annen tilrettelegging for kvinner som allerede er utprøvd eller kan bli forsøkt, er egne våpen for kvinner, kvotering til studier og stillinger, kjønnssegregert innkvartering, egne kvinnedager på sesjon, rekrutteringskampanjer rettet mot kvinner eller endrede krav til fysiske egenskaper.

De kvinnelige informantene ombord var både positive og negative til slike tilpasninger. De ønsker ikke å bli forskjellsbehandlet, men vil ha de samme rettigheter og plikter som menn, og de samme forutsetningene. Noen ganger må spesialtilpasninger til for å kunne behandle likt. Som tilpassede uniformer. Når kvinner bruker utstyr som er laget for menn, vil det hemme dem i utførelsen av deres arbeid. Hvis noen har vanskeligheter med dette, sett menn i kvinners sted. Menn ville antakeligvis føle seg hemmet i utstyr og klær som var laget primært for kvinner. Dette gjelder utstyr generelt, det må uansett tilpasses den enkelte i den grad det er mulig og etter behov.

"Det er ikke kjekt å gå rundt i en jakke som nesten er som en kjole på deg. Du har jo lyst til at uniformen skal se bra ut. Du går i kongens klær og da vil du at alt skal se greit ut. Du vil ikke se ut som en pose. (he he he) – når du kommer gående. Så ja, uniformen kunne vært bedre tilpasset. Og så opplevde jeg at når jeg var på rekrutten at når vi skulle ha de svømmekravene, vi skulle ta de, så hadde ikke vi noe svømmetøy. Badetøy. Ingenting. Så da var det liksom "ja, nei, da får dere

ta på dere en shorts og en treningstopp eller et eller annet og svømme". Eller bare svømme i bh og truse".

Villighetserklæringen [17] er et dokument jentene signerer etter en viss tid som rekrutt, der de sier seg villige til å binde seg til den videre førstegangstjenesten på linje med guttene. I praksis vil det altså si at jentene har en angrefrist guttene mangler. Dette kan virke urettferdig, samt understreke at jentene er der frivillig og guttene ikke.

"Og jeg merket at gutta syntes det var litt kjipt at vi hadde de tre månedene. Du fikk liksom høre det hele tiden "ja, men dere kan jo bare trekke dere". Men, det er jo greit å tenke at man har tre måneder å bestemme seg på. Men du finner egentlig ganske fort ut når du kommer inn om dette er noe for deg eller ikke. Men det var en del jenter som sluttet etter rekrutten, de fant ut at " det her er ikke for meg"".

Det er i dag ønskelig å få jentene til å signere avtalen på et så tidlig tidspunkt som mulig. Som det står i Stortingsmelding nr. 36: "Regjeringen mener at det er viktig å sikre avdelingenes behov for forutsigbarhet med hensyn til personelltilgang, og vil derfor gå inn for at kvinner undertegner villighetserklæringen før fremmøte til førstegangstjeneste" [1]. Det er også mulig at ordningen forsvinner helt, dette er for tiden til behandling i Forsvarsdepartementet.

Noen av jentene uttrykte at de ønsker visse spesialtilpasninger, rett og slett fordi de er annerledes, men at de på noen områder må stille likt.

Blant informantene var det en vanlig oppfatning at jenter kommer lettere inn på de studiene de ønsker, eller får den tjenesten de helst vil ha. Selv jentene antar at det er slik, også når de selv har opplevd noe annet:

R: Ja da. Det skal jo være likt. Det skal jo ikke være noen forskjellsbehandling på den måten. Men det er vel gjerne sånn at jenter gjerne får ønskene sine...

I: De gjør det?

R: Jeg vet ikke. Jeg kom jo inn på tredjevalget mitt, så jeg føler ikke at jeg har blitt noe sånn – nei. At fordi jeg er jente så får jeg førstevalget mitt, det var det absolutt ikke. Jeg hadde ikke planer om å dra på mine.

Ideen om å bli behandlet annerledes på bakgrunn av kjønn er noe mange jenter i prinsippet ikke ønsker:

"Nei, det er egentlig ganske greit, jeg vet ikke, når du først skal få flere jenter inn i Forsvaret, så synes jeg de ikke skal bli behandla noe annerledes enn gutter, jeg, de bør bo sammen med guttene, ikke dusje sammen med guttene, men ja, hvis du lager jentelugar, så blir det sikkert veldig sånn "oss jentene", trur jeg. Og da blir det..., det blir ikke riktig. Det blir sånn jentemiljø og guttemiljø."

I noen tilfeller kan jentene se positive aspekter ved å skille mellom kjønnene. Et slikt tiltak er for eksempel egne kvinneopptak:

I: Hva synes du om eget kvinneopptak, da?

R: Det hørt litt spennende ut. Jeg tror det hadde gått veldig bra, jeg.

I: Jeg tenker i forhold til de andre gutta og sånn.

R: Ja, fordi, når vi jobber gutter og jenter på et opptak, da, så er som regel guttene bedre enn jentene i det meste. Så du føler deg aldri best i noe. Men hvis det bare er kvinner, så blir det med én gang litt sånn, så får du litt konkurranseinstinkt og... ja, det er kanskje litt kjekkere å være på opptak når du føler du faktisk presterer.

I: Du er ikke alltid jumbo?

R: Nei. Nei. Ikke alltid på siste plass! Det hjelper psykisk, det.

Noen vil kanskje mene at spesialtilpasninger vil ”sykeliggjøre” kvinnene, eller sette dem i en bås som mindre tilpasningsdyktige, men det er viktig å huske på at kvinner og menn i stort monn har ulike egenskaper, og at man kanskje må benytte seg av nye og annerledes måter å tenke på når man skal rekruttere og beholde personell i dag.

8 Om å fortsette i Forsvaret

Det å beholde kvinnene i Forsvaret er en utfordrende oppgave [2]. Mange i førstegangstjeneste ser det som et friår, mens andre går over til sivile stillinger som er mer tilrettelagt for deres behov og ønsker. Både Østlandsforskning og Krigsskolen på Linderud arbeider med å avdekke hva som får kvinner til å bli og hva som får dem til å forlate Forsvaret [3], [4] og [6].

En av jentene på KNM Otra vurderte tjenesten sin slik:

I: Har du lyst til å fortsette i Forsvaret eller?

R: Nei. Det var et friår og ment som et friår.

Mange kvinner sier de trives i Forsvaret, men slutter likevel. Flere av Otra-informantene sier de trives, men vil muligens slutte når de får familie. De fleste jenter og gutter mener det til en viss grad er uforenelig å jobbe på båt og dra på tokt når man har barn⁵.

I: Vil du helst fortsette å jobbe i Forsvaret, eller tenker du at sivil jobb er like fint?

R: Sånn egentlig så tenker jeg at jeg helst vil jobbe i Forsvaret, for jeg trives veldig godt her jeg er. Altså, i løpet av de tre årene her, alt jeg har vært med på, alle stedene, jeg har vært i Middelhavet, jeg har vært med i Nato to ganger, kjempeopplevelse begge gangene, sett mye av verden, da. Altså, hadde jeg hatt en sivil jobb, så hadde jeg sikkert fått oppleve andre ting, men jeg liker veldig godt å reise og være på sjøen, så jeg trives veldig godt. I Forsvaret. Også får du

⁵ Gravide har av sikkerhetshensyn ikke adgang til å arbeide ombord.

ta kurs og du får en del muligheter for videre utdanning og ... det finnes jo en drøss med muligheter.

Denne kvinnen hadde et sterkt ønske om å fortsette i Forsvaret. Hun påpeker selv alle de mulighetene som er tilgjengelige. Likevel er det mange som henne som opplever at virkeligheten ikke er i samsvar med de mulighetene man får presentert, og at det er lettere å kombinere sine ønsker i en sivil stilling på land. Forutsigbarhet kan også være et nøkkelord:

I: Hva skulle til for å få deg til å fortsette da?

R: Fast besetning. Altså, ikke menige ombord. Da kunne jeg ha jobbet mye mer. Og en seilingssyklus, for da hadde det vært familievennlig, da. For eksempel to uker ute og tre uker hjemme, eller et eller annet. Da tror jeg jeg hadde trivdes veldig godt her.

Det å lære opp menige hvert år for så å se dem forsvinne når de endelig er gode i jobben sin, kan være en påkjenning for den mer faste besetningen. Forsvarets karrieremuligheter er lagt opp til at man er kort tid på hver arbeidsplass, noe som kan føre til en uforutsigbar fremtid. Mange trives antakelig med slike ordninger også, de gir muligheter til opprykk i et raskere tempo enn man kanskje kan se andre steder.

8.1 Familiepolitikk

Det kan være vanskelig å kombinere en militær karriere med familieliv, ikke bare med partner og barn, men single har også familie, de har foreldre, søsken, nevøer, nieser og andre som de er glad i og ønsker å være sammen med fra tid til annen. I dag er det ordninger i Forsvaret som tilgodeser personell med partnere og med barn. Det kan føles noe urettferdig for dem som har andre der hjemme de gjerne skulle sett mer til.

I: Hva tenker du i forhold til familie og sånt, da?

R: Det er jo det som er det kjedelige med å være her, da, når jeg reiser, så mister jeg på en måte kontakten med de fleste i familien, og de fleste vennene mine, det er jo alltid noen som jeg har kontakt med sånn ukentlig, de nærmeste. Men når jeg kommer hjem, må jeg ta runden, liksom, ikke sant? Alle skal ha, jeg må ringe den og ringe den, det er litt sånn kjedelig. Så jo lenger du er her, jo lenger vekk sklir det liksom.

For mange kvinner virker det lite praktisk å kombinere en karriere i Forsvaret som innebærer lange øvelser, tokt og utenlandsoperasjoner med familieliv. Flere av informantene uttykte at de ville mønstre av båten når de selv får barn.

I: Men med det å starte familie sjøl og sånn, da?

R: Ja, jeg har jo lyst til det en gang, men jeg tenker at det blir etter jeg har fylt 30. Jeg har så mye jeg har lyst til å gjøre før den tid, og jeg synes det er greit å bli ferdig med det mens man kan, og så ta familie og det når man føler man er klar for det.

I: Du tenker at det er greit å forene det med Forsvaret og karriere?

R: Jeg hadde ikke følt at familie nå hadde vært på sin plass, nei. Som jente, og hvis vi snakker barn og sånn da, så hadde det blitt vanskelig.

I: Man kan jo ikke ha barn på båten?

R: Nei. Og da tror jeg man helst bør jobbe på land.

I: Tror du menn og kvinner tenker annerledes der?

R: Nei, jeg tror at mennene tenker at damene skal være hjemme med barna. Altså, det er på en måte greit at de drar ut, men, nei, det er rart det der, men det er sikkert et eller annet morsinstinkt, da. At man ikke har lyst til å være så lenge vekk fra barnet. Mens mannen kan gjøre det. Jeg har ikke tenkt så mye over det, men det er liksom vanlig at mor blir hjemme med barnet, da.

Flere av jentene tar det for gitt at guttene tar lettere på det å dra ut når man har barn, men de yngre av den mannlige besetningen ombord ga klart uttrykk for at de også ønsket å være hjemme når de starter familie.

"I hvert fall flertallet av kvinner er jo, i hvert fall som jeg oppfatter, fortsatt mer opptatt av at de skal være til stede for barna. Det bikker vel kanskje litt mer og mer over sånn for vår del også, menn er jo også mye mer inne i farsrollen, med å være hjemmевærende og sånne ting. Jeg har lyst til at det skal være fifty-fifty når jeg skal gifte meg. At jeg skal være like mye hjemme som kona mi. Absolutt."

R: Ja, jeg må ha en landjobb, en stilling på land, før jeg får barn.

I: Det er ikke alle som tenker det?

R: Nei, det er mange her ombord som har unger og sånt, men det kommer ikke jeg til å klare.

I: Hvorfor ikke det?

R: For jeg skal være hjemme når jeg har unger. Jeg skal ikke være vekk lenger, altså flere uker i slengen.

I: Tror du det er forskjell på kvinner og menn i forhold til hvordan de tenker på det?

R: Eh, nei, egentlig ikke. Som du sier, det er jo mye mer vanlig i dag at menn deltar mye mer. Det er det eneste rette, synes jeg.

Imidlertid er det mange som bekymrer seg for karrieren sin ved familieforøkelse, dette gjelder i større grad for kvinnene, som ikke har noen valg i forhold til graviditet og ulike typer for risikofylt tjeneste, og selv om trenden i samfunnet for øvrig er at menn også tar fedrepermisjon, er det fremdeles vanlig i dag at kvinnen er lengre ute i fødselspermisjon enn menn.

"Og det er en bekymring kanskje en del jenter har også. Hvordan det er med jobben når man plutselig blir gravid. På fartøy er jo det en utfordring. Som gravid blir du satt på land, det er jo ikke alle som ønsker det. På fartøy så er det mest sikkerhetsmessige hensyn for vedkommende. Så er det dette med permisjon: "Får jeg komme tilbake, da? Eller er det noen andre i min stilling?" For vi må jo ha noen inn der det året noen er borte, ikke sant? Så det er mye usikkerhet der. Det er mange som ikke helt vet hvordan man skal forholde seg der. Og det er jo helt naturlig. Og det

er gjerne de som begynner å bli litt eldre også, som begynner å tenke på å stifte familie. Og det er kanskje en utfordring for de det gjelder”.

Som denne offiseren peker på, har gjennomsnittet for norske kvinners fødealder vært i overkant av 30 år de siste tre årene [18]. Det betyr at mange venter til de er ferdige med utdanning før de starter familie, noe som igjen kan påvirke de valg som tas.

De forholdene informantene fremhever som avgjørende for at de skal ønske seg en videre karriere i Forsvaret er blant annet:

- Utfordrende arbeidsoppgaver
- Gode karrieremuligheter
- Familiepolitikk og fleksibilitet
- Holdninger og respektfull behandling

I kapittel 10 blir en del forslag til tiltak presentert. Vi mener disse bør tas til følge om man vil rekruttere og beholde kvinner i organisasjonen.

9 Oppsummering

De mest vesentlige funnene fra feltarbeidet ombord på KNM Otra, forankret i den presenterte empirien, er kort oppsummert at:

- Kvinner må ha ”bein i nesa” for å være i Forsvaret
- Tilstedeværelse av kvinner endrer kulturen i de mannsdominerte miljøene
- Rekrutteringsmateriell blir ansett som propaganda
- Det er høy toleranse for kvinner og homofile i Sjøforsvaret
- Det er stor motstand mot skjult kvotering, noe som kommer til syne ved mistenksomhet, mistro og lav tillit til kvinner før de har bevist at de fortjener å være der
- Menn kan finne det vanskelig å vite hva slags adferd som er akseptabel og ikke, resultatet kan bli at de distanserer seg fra kvinner i arbeidsmiljøet
- Karriere er viktig for både menn og kvinner, men begge vil være hjemme med barna
- For å bli i Forsvaret ønsker man mulighet for ulike karriereløp, samt godt tilrettelagt familiepolitikk
- Det sies også at kvinner i Forsvaret får mye oppmerksomhet, noe ønsket, men i stor grad uønsket
- Hvis kvinner blir møtt med respekt, vil de med større sannsynlighet fortsette i og ønske en videre karriere i Forsvaret
- Det at arbeidsoppgavene utføres ordentlig er viktigere enn kjønn og legning

Hvis formålet med å øke kvinneandelen i Forsvaret skal ha noe for seg, virker det meningsløst å rekruttere kvinner som kun representerer og legger vekt på mannlige/maskuline egenskaper. Meningen må være å få et mer mangfoldig og fleksibelt forsvar i praksis, ellers blir dette kun et politisk mål. Hvilke kvalifikasjoner og egenskaper som er ønskelige for de ulike tjenestene, må det reflekteres grundigere over. Det bør tilpasses samfunnet slik det er i dag, og de utfordringer vi har i forhold til våre internasjonale forpliktelser, som for eksempel i Afghanistan der det av sosiokulturelle årsaker er behov for kvinnelige soldater også.

Hva som er reelt i forhold til kvotering bør kringkastes tydelig, og Forsvarets personalpolitikk, opptakskrav- og regler bør understrekes uten rom for misforståelser. Myter skaper unødvendig misnøye, mistenksomhet og skepsis mellom kjønnene. Det er også et spørsmål om hvilke kriterier som ligger til grunn for kvotering. På stabsskolen i Forsvaret er det kanskje ønskelig med flere kvinner, men det bør være et definert mål og en bestemt hensikt, ikke kun et politisk styrt kjønnsspørsmål. At det ikke blir forklart hvorfor kvinner som har færre poeng enn menn blir antatt, skaper stor misnøye og mistenkeligjøring av dem som kommer inn. Dette er svært uheldig for kvinnene det gjelder. Hvis opptaket skal ha en mening, må det understrekes *hvorfor* kvinner eventuelt skal kvoterer inn.

En løsning er å arrangere seminarer, kurs og innføringer i hvordan behandle kvinnelige kollegaer, men det kan også sykeliggjøre visse situasjoner. Det bør for alle legges vekt på at respekt for en kollega, underordnet eller medstudent er viktig, uavhengig av kjønn. Det er vanskelig for menn å vite hvor grensen går for hvordan de skal behandle kvinner. Temaet er ømtålig, og kvinner har ulik toleranseterskel. Skal den nederste toleranseterskelen være målet for alle? Hvis en kvinne er "tøff i trynet" må du ikke da kunne forvente at hun tåler samme mynt tilbake? Generelle kjøreregler, er det nok?

Det bør legges større vekt på mangfoldet og alle mulighetene i Forsvaret, om en ønsker å tiltrekke seg kvinner til sektoren. Mer balansert informasjon hvor man fremhever gratis og yrkesrettet utdanning fremfor filmer av macho-lek i skogen vil muligens tiltrekke andre typer soldater, samt begrense antallet skuffede. At fysiske anstrengelser og opplevelser er en mindre del av en noen tjenester enn tidligere bør også vektlegges, både for å unngå skuffelse og skremmel. Grundig og korrekt informasjon er alfa og omega her.

Etter vår vurdering kan politiske beslutninger om hva som er korrekt adferd ofte fremme frustrasjoner i stedet for å virke klargjørende. Det er en hårfin balanse mellom å ta individuelle hensyn og det å lage et regelsett som skal gjelde alle. Å lage regler ut fra enkelthendelser og episoder kan rive ned mer enn det bygger opp. Man må være svært bevisst når man bestemmer hvordan folk skal forholde seg til hverandre. For de fleste vil slike regler svekke systemet, ikke styrke det. I stedet for å regulere enhver sosial handling, bør man ha visse regler som er generelle, og håndtere de ulike episodene som eventuelt vil oppstå. Når man går for langt i å lage politiske korrekte handlingsinstrukser, svekkes tilliten til systemet i samme vending. Det virker meningsløst på de involverte, som deretter med større letthet kan sette spørsmålstegn ved andre forbud og regler også.

Kunnskapen som kommer av disse funnene vil etter all sannsynlighet få en større verdi om den omsettes i opplevd forandring. Ulike tiltak bør igangsettes og gjennomføres, og ikke minst, tilbakerapporteres og evalueres, slik at stemmene til informantene blir hørt. Det kan være svært demotiverende med gode intensjoner som ikke blir fulgt opp.

10 Forslag til tiltak

Basert på empirien som er presentert i denne rapporten, er det naturlig å komme med noen anbefalinger til tiltak og videre arbeid og tenkning rundt kjønnsproblematikk. Våre forslag til tiltak er:

- Være udiskutabelt klar på om det er kvotering av ulike grupper eller ikke, og deretter retningslinjene for eventuell kvotering. Unngå skjult kvotering.
- Lage mer balansert rekrutteringsmateriale:
 - Lage reklame rettet mot den type personell Forsvaret ønsker, ikke mot dem som blir silt ut senere i rekrutteringsprosessen.
 - Legge vekt på de ulike mulighetene man har i Forsvaret, ikke bare action og pang pang.
 - Understreke hva som er fysisk krevende tjenester og hva som ikke er det.
 - Ha personell til stede på sesjon som forteller om egne erfaringer (på godt og vondt, her må det være bredde og realisme).
 - Ikke love noe man må regne med man ikke kan holde.
- Tilrettelegge familiepolitikken slik at flere, både kvinner og menn, kan kombinere arbeid og familieliv. Hensyn til den enkelte må kunne tas, samtidig som vedkommende skal være i stand til å utføre stillingens arbeidsoppgaver.
- Ha spesialtilpasninger for kvinner slik at de stiller på lik linje med menn.
- Ta en grundigere vurdering av hvilke spesialtilpasninger som gagnar kvinner og menn, i stedet for å skape misnøye og grobunn for konflikter. Lytt til grasrota.
- Sørg for utstyr som passer for kvinner.
- Holdningsskapende arbeid er viktig og nødvendig, men bør vurderes nøye før gjennomføring. For stort påtrykk kan ha motstridende effekt. Det kan virke provoserende på menn og demotiverende på kvinner. Festtaler og politisk korrekthet må overføres til virkelighet, ikke kun være til pynt.
- Hvilke kriterier som skal legges til grunn for hva som skal være ”*de beste kvinner og menn*” til Forsvaret, må vurderes nøye. I hvor stor grad bør det legges vekt på fysiske krav til de ulike stillingene og tjenestene? Hvem skal formulere hvilke krav som bør stilles?

I rapporten ”*Forskning på årskull fra sesjon og framover – kjønn, ledelse og rekruttering i Forsvaret*” [2] anbefales både konkrete og kortsiktige og omfattende og langsiktige tiltak, se tabell 10.1.

	Tiltak	Kategori
1	Bedre oppfølging av allerede foreslåtte tiltak	Konkrete og kortsiktig
2	Innføre nulltoleranse for støtende atferd	
3	Målrettede informasjons- og rekrutteringskampanjer	
4	Målrettet informasjonskampanje angående verneplikt og Forsvarets behov for militært personell	
5	Tilpasset personlig bekledning og utrustning	
6	Flere kvinner i styrkeproduksjonen av soldater og befal	
7	Skjult kvotering og kjønnsbasert forskjellsbehandling avsluttes umiddelbart	
8	Innføre systematiske kjønns-, alders- og tidskategoriserte tiltak for å beholde personell	Omfattende og langsiktig
9	Beskrivelse av kompetanse og stillingsutlysninger til Forsvaret gjøres mer "kjønnsløst"	
10	Opprette utdanningsmoduler for holdning, atferd, kjønn og ledelse i en moderne militær avdeling	
11	Forsvarets prosess med tjenesteuttalelse endres til planleggings- og utviklingssamtale	
12	Forbedret vertikal og horisontal karriereutvikling	

Tabell 10.1 Foreslåtte tiltak for å bedre kvinneandelen i Forsvaret og motivasjon til tjeneste [2]

Informantene fra KNM Otra representerer i stort monn yngre ansatte i Forsvaret. De arbeider svært rettet mot definerte oppgaver og har kun delvis begynt å reflektere rundt "de store spørsmålene" som vedrører Forsvaret. Empirien fra KNM Otra bygger derfor i større grad oppunder de mer konkrete og kortsiktige tiltakene i tabell 10.1, som nulltoleranse for mobbing og støtende adferd (2), endring i informasjons- og rekrutteringskampanjene (3, 4), tilpassing av utstyr, arbeidsforhold og opptakskrav slik at kvinner både føler seg og anses som likeverdige menn (5), og bredere informasjon og åpenhet rundt kvotering på arbeidsplassen og til studier (7). Tiltakene 8-12 er av en mer langsiktig art, som den yngre besetningen ved KNM Otra ikke ennå har tatt stilling til i særlig grad. Det bør likevel påpekes at ingen av de langsiktige tiltaksforslagene svekkes av empirien i denne rapporten.

Denne rapporten foreslår i tillegg til tiltakene i tabell 10.1 at Forsvaret tilrettelegger en enda bedre familiepolitikk, at det innføres visse spesialtilpasninger for kvinner slik at man stiller likt uansett kjønn, og at beslutninger tas på bakgrunn av grundige undersøkelser heller enn av et ønske om å være politisk korrekt.

Hvis man ønsker å følge opp målsettingene i Stortingsmelding nr. 36, er det etter vår vurdering helt avgjørende at så mange som mulig av de foreslåtte tiltakene implementeres og følges opp over tid.

10.1 Veien videre

Den kvalitative antropologiske feltarbeidsmetoden er et viktig og utfyllende bidrag til kvantitativ forskning. Som det ble understreket innledningsvis i denne rapporten, må tiltak og beslutninger forankres dypt i organisasjonen og bygge på god virkelighetsforståelse. En god virkelighetsforståelse kan skapes gjennom blant annet samtaler, intervjuer og deltakende observasjon (feltarbeid) med de menneskene som i ettertid skal forholde seg til beslutningene som tas. Det er de som daglig arbeider sammen som vet hvordan pålegg, dekreter, strategier og tiltak fungerer best i praksis. Det er umulig å ta hensyn til alle meninger som presenteres. Personers holdninger og ønsker er gjerne ikke sammenfallende, men ved en bedre forståelse av bredden i folks oppfatninger, får beslutningstakere et fyldigere grunnlag å basere sine avgjørelser på.

Prosjektet "Forskning på årskull" ønsker i sitt videre arbeid å fortsette å bidra til dette med videre empirisk forskning, i form av deltakende observasjon også i andre enheter og forsvarsgrener. Dette for å skape et enda mer utfyllende bilde av forholdene i Forsvaret. Sammen vil denne empirien kunne heves til et mer generalisert nivå, der kunnskapen kan sammenfattes og brukes som grunnlag for beslutninger. I løpet av 2010 vil det derfor bli gjennomført lignende feltstudier.

Referanser

- [1] Stortingsmelding nr. 36 (2006–2007), ”Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret”, Forsvarsdepartementet
- [2] Frank Brundtland Steder, Nina Hellum, Kristina Skutlaberg: ”Forskning på årskull fra sesjon og fremover – kjønn, ledelse og rekruttering i Forsvaret”, FFI-rapport 2009/01335
- [3] Tonje Lauritzen, Birgit Leirvik, Tuva Schanke: ”Kvinner i Forsvaret – Kunnskapsunderlag med fokus på tre tema; ungdoms valg av utdanning og yrke, det kjønnsdelte arbeidsliv og mangfold i organisasjoner”, ØF-notat nr. 05/2008
- [4] Tonje Lauritzen, Birgit Leirvik: ”Med et kjønnsperspektiv på Forsvaret som arbeidsorganisasjon – et teorinotat”, ØF-notat nr 08/2008
- [5] Kari Vangsgraven Stubberud: ”Notat fra Vernepliktsverket ifm prosjekt ”Forskning på årskull” – Foreløpige resultater, status og forslag til det videre arbeidet”, Vernepliktsverket, 01.10.08
- [6] Svein-Tore Kristiansen, Ole C. Boe, Bjørn T. Bakken, Stine Walmsnæss Skjæret, Linda-Merethe Granlund: ”Kunsten og rekruttere og beholde jenter i Forsvaret – Skisse til en ny strategi for økt kvinneandel”, KS fagrapport 2008:2
- [7] Frank Brundtland Steder, Kari Røren Strand: ”Forskning på årskull fra sesjon og fremover – kjønn, trivsel og karriereutvikling i Forsvaret”, appendiks; Spilberg reklamebyrå: ”Forsvarets rekrutteringsfilmer”, FFI-rapport 2010/00144
- [8] Vernepliktsverket: ”Om Futurebook”, 01.12.09
<http://www.mil.no/felles/vpv/start/innrulleringogsesjon/article.jhtml?sourceID=895035&source=ftd>
- [9] Gjermund Glesnes: ”Forsvaret rekrutterer 17-åringene med Facebook-kopi”, VG-nett <http://www.vg.no/nyheter/innenriks/artikkel.php?artid=592818>
- [10] Gjermund Glesnes: ”- En naken kvinne har ingen ting med Forsvaret å gjøre”, VG-nett 29.11.2009
<http://www.vg.no/nyheter/innenriks/artikkel.php?artid=577577>

- [11] Kathrine Hammerstad, Pål Unanue-Zahl, Ingunn Andersen: ”- Forsvaret undervurderer meg med rumpebilder”, VG-nett 30.11.09
<http://www.vg.no/nyheter/innenriks/artikkel.php?artid=577669>
- [12] Trine Jungeling: ”Oppdateringer om Futurebook”, 03.12.09, Vernepliktsverket
<http://www.mil.no/start/aktuelt/article.jhtml?articleID=191332>
- [13] Sak nr. 33/2009, uttalelse av 18. november 2009, Likestillings- og diskrimineringsnemnda
<http://www.diskrimineringsnemnda.no/wips/2094117726/module/articles/smId/1916500357/smTemplate/Fullvisning/>
- [14] Frank Ertesvåg ”Faremo refses av likestillingsutvalget”, VG-nett 28.11.09
<http://www.vg.no/nyheter/innenriks/artikkel.php?artid=592767>
- [15] Nokter soldatene kos, 01.12.09, Nettavisen
<http://www.nettavisen.no/nyheter/article2770478.ece>
- [16] Ole Totland ”Det operative fellesskapet. En sosialantropologisk studie av kropp, kjønn og identitet blant norske soldater i Telemark Bataljon”, Sosialantropologisk Institutt, Universitetet i Oslo, mai 2009
- [17] Reglement for utskrivning og verneplikt (RUV), Forsvaret
http://www.mil.no/multimedia/archive/00030/Reglement_for_utscri_30481a.pdf
- [18] ”Rekordhøy fruktbarhet”, Frigitt 2. april 2009 Statistisk sentralbyrå
<http://www.ssb.no/emner/02/02/10/fodte/>