



FFI-RAPPORT

16/01923

«Ikke ha fokus på om det er tut eller hank»

en studie av jevn kjønnsfordeling blant menige i
Luftvern bataljonen på Ørland

—

Nina Hellum

**«Ikke ha fokus på om det er tut eller hank»
en studie av jevn kjønnsfordeling blant menige i
Luftvernbatalljonen på Ørland**

Nina Hellum

Emneord

Kjønn
Kjønnsblandede rom
Maskulinitetskultur
Sosialantropologi

FFI-rapport

FFI-RAPPORT 16/01923

Prosjektnummer

135101

ISBN

P: ISBN 978-82-464-2812-3

E: ISBN 978-82-464-2813-0

Godkjent av

Sverre Kvalvik, *forskningsleder*
Espen Skjelland, *avdelingsjef*

Sammendrag

Fra august 2014 og frem til juni 2016 gjennomførte Luftforsvaret et eksperiment ved Luftvern-bataljonen på Ørland flystasjon. Gjennom å kalle inn 50 prosent kvinner og 50 prosent menn til førstegangstjeneste ønsket ledelsen å få et inntrykk av hvordan avdelingen ville fungere med jevn kjønnsfordeling. Det var forventet at kvinneandelen kunne komme til å gå betraktelig opp etter innføringen av allmenn verneplikt sommeren 2016. Før eksperimentet hadde Luftvern bataljonen allerede en kvinneandel på over 20 prosent.

Rapporten er basert på en sosialantropologisk studie der forskeren har fulgt de to konting-entene i eksperimentet. Det er gjennomført flere feltarbeid, deltakende observasjon og over 70 kvalitative intervjuer. Eksemplene som presenteres gjennom empirien, illustrerer hvilke mekanismer som spiller inn ved kjønnsjevnhet i en militær avdeling. Det å passe inn, særlig gjennom humor, er i mange tilfeller en utslagsgivende årsak til trivsel og gjennomføringsevne.

Hvem som passer inn, bestemmes i denne sammenhengen verken av kjønn eller økonomisk status. I Forsvaret, der alle kler seg likt, bor samme sted og spiser samme mat, kommer soldatenes personlighet mer til syne enn i andre situasjoner. Å passe inn betyr både å kunne koddde med andre, men også å tåle å bli koddde med selv. Inntrykket er at det er gjengs over akseptert å koddde med etniske minoriteter, mens å koddde med kjønn (kvinner) ikke blir tolerert i samme grad. Soldatene snakker mye om å være i stand til å tilpasse seg andre, å være del av et team. En soldat som ikke er sosial med medsoldater, passer ikke inn.

Ingen av informantene i dette utvalget uttrykker at de mener kvinner og menn er helt like. Forskjeller blir gjerne nevnt, men ikke vektlagt, i alle fall sjelden i negativ forstand. I Luftvern-bataljonen kan alle gjøre samme jobb fysisk sett, så det legges ingen vekt på om det er en mann eller en kvinne som utfører den. Alt tyder på at det er personlige egenskaper og ferdigheter som styrer hvem som blir valgt til hvilke oppgaver i bataljonen.

Disse soldatene, som bor og jobber sammen, eksponeres for hverandre nærmest 24 timer i døgnet. En slik eksponering fører til større forståelse og høyere toleranse mellom kjønnene, i tillegg til at det reduserer fordommer og seksuell spenning. I Luftvern bataljonen ser vi ingen tegn til dominerende maskulinitetskultur, og det er rapportert om lite eller ingen seksuell trakassering. Bataljonens egne undersøkelser indikerer høy trivselsrate, noe som stemmer godt med inntrykkene fra vårt forskningsmateriale.

English summary

The Norwegian Air and Missile Defence Battalion at 138th Air Wing at Ørland airbase was the object of an internal experiment between August 2014 and June 2016 on the initiative of the Air Force. The Air Force leaders wanted to gain insight into future development trends by taking 50 per cent men and 50 per cent women into the compulsory military service. The percentage of women was expected to increase considerably after the implementation of general conscription during the summer of 2016. Already prior to the experiment the average level of female conscripts in the Battalion was higher than 20 per cent.

This rapport is based on a social anthropological study, with a social scientist following the two different cohorts involved in the experiment. Several fieldworks are conducted, along with participant observation and more than 70 qualitative interviews. The empirical examples illustrate which mechanisms come into play when there is an equal gender balance in a military unit. To fit in, especially though humour, is often the key to the conscripts' well-being and their capability to see the service through.

Neither gender nor economical position decides who fits in in this context. In the military, where everyone dresses the same, lives at the same place, and eats the same food, the individual personalities stand out more than in other contexts. To fit in entails being able to joke rudely with others, but it also entails being able to take the joke yourself. Our impression is that rude jokes about ethnic minorities are generally accepted, while joking about gender issues or women is not tolerated to the same degree. The conscripts talk a lot about the importance of being able to adapt, to be part of a team. A soldier who is not sociable around the other soldiers does not fit in.

None of the selected informants express any sentiments about women and men being alike. Differences might be mentioned, but not emphasized, at least not in a negative manner. Everyone in the Battalion is physically able to perform the same tasks and duties, and consequently no-one seems to emphasise whether it is a male or a female conscript doing the job. Our findings point to personal qualities and skills as being the most important grounds for picking out qualified and capable personnel within the Battalion.

The soldiers, living and working closely together, are exposed to each other nearly 24 hours a day. Such exposure leads to enhanced understanding and tolerance between the sexes, in addition to reducing stereotypical biases and sexual tension. We do not see any signs of a dominating masculinity culture in the Battalion, and the unit reports little or no sexual harassment. The Battalion's own survey also indicates a high level of well-being and contentment, which correlates well with our research material in this study.

Innhold

Sammendrag	3
English summary	4
Forord	7
1 Innledning	9
1.1 Rapportens oppbygging	10
1.2 Bakgrunn for studien	10
1.3 Bakgrunn for eksperimentet	10
2 Metode	12
2.1 Deltakende observasjon – feltarbeid	13
2.2 Feltarbeid i militær setting på Ørland flystasjon	16
2.3 Beskrivelse av feltet	16
2.4 Posisjonering	18
3 Å forske på kjønn	19
3.1 Antropologisk kjønnsforskning	19
3.2 Kjønn som forskningsområde	20
4 Kjønn og kultur	23
4.1 Maskulinitetskultur	23
4.2 Maskulinitetsmønstre	25
4.3 Jevn kjønnsfordeling reduserer «oss mot dem» - tenkning	29
4.4 Solidariske kvinner eller dronningbier?	30
4.5 Jevn kjønnsfordeling påvirker kulturen	32
4.6 «Kødding»	36
4.7 Eksponering	39
4.8 Kjønnsblandede rom	40
4.9 Seksuell trakassering	43
4.10 Å «passe inn»	44
4.11 Sex og lyst	48
4.12 Myter, sladder og rykter	51
4.13 Konfliktpotensial	52

4.14 Kropp	54
4.15 «Kjønnsløs» uniformering	56
4.16 Flere utfordringer for den første kontingenten	56
5 Oppsummering og videre forskning	61
Vedlegg A Intervjuguide	64
Referanser	70

Forord

Denne rapporten er et resultat av over halvannet års forskning. Forfatteren har utført feltarbeidene og analysene på egen hånd, men det er mange som har bidratt til forskningen på ulike verdifulle måter.

Først av alt vil jeg takke alle soldatene, både menige og befal. De har tatt i mot meg på en enestående måte, og latt seg bli intervjuet og forsket på. Det er en ære å ha vært blant så oppegående ungdom, med en pågangsvilje og evne til å holde ut som er imponerende. Takk til alle som brakte meg tepper og lånte meg luer og jakker da jeg var den eneste som frøs i felt. Takk for den varme og humor og ikke minst, kunnskapen jeg ble møtt med. Dere har gått videre i livet, men jeg glemmer dere ikke.

En spesiell takk må også rettes til ledelsen i Luftvern bataljonen, i særdeleshet til de to batterisjefene Per Steinar Trøite og Henrik Fosse. Tusen takk for tilrettelegging av feltarbeid, henting på flyplassen, lån av varm sovepose og liggeunderlag, for lange intervjuer og grundig gjennomlesing og tilbakemelding av denne rapporten. Jeg er svært takknemlig for deres kommentarer og hjelp til å luke ut flere småfeil.

Alle bilder i rapporten er tatt av forfatteren selv. Personene som er avbildet har gitt sin tillatelse til at bilder av dem kan gjengis i rapporten. Enhver feil som måtte finnes i rapporten er fullt og helt mitt ansvar.

Nina Hellum, Kjeller 10.10.16



1 Innledning

I kvalitativ forskning er det sjelden rom for utvetydige «ja» eller «nei» til problemstillinger som undersøkes. Poenget med denne studien er å se etter og forklare mekanismer som kan oppstå ved lik kjønnsfordeling i luftvern bataljonen på Ørland flystasjon. Meningen er å kunne identifisere mulige positive og negative virkninger av en slik ordning.

Forskningsspørsmålene som er stilt i studien er hovedsakelig:

- Hvilke mekanismer spiller inn ved jevn kjønnsbalanse?
- Hvordan fungerer kjønnsblandede rom?
- Hvordan påvirker et kjønns mangfold samarbeidet i tjenesten?
- Øker eller reduseres trivselen blant soldatene med introduksjon av høyere kvinneandel?

For beslutningstakere er det hensiktsmessig å få klare og konkrete svar på slike spørsmål. Ofte innføres tiltak og nye løsninger på bakgrunn av forskning. Imidlertid kan soldatenes virkelighet virke fjern for beslutningstakere, og det er ikke alltid det finnes enkle løsninger på kompliserte utfordringer. Vi ønsker med denne rapporten å gjøre beslutningsgrunnlaget bredere ved å presentere og analysere empiri fra feltet. Intervjuer og samtaler med de menige og deres ledere vil bli tillagt stor vekt.

Resultatene fra studien kan for leseren se ut til å peke i positiv retning. Noe de også gjør. Det forekom likevel enkelthendelser av negativ art, men funnene i denne studien er overveiende positive med hensyn til hvordan jevn kjønnsbalanse fungerer. Det vil i noen grad bli henvisning til andre og tidligere studier med flere negative funn, men i de tilfellene var det ubalanse i kjønns sammensetningen. Det er viktig å understreke at forskeren under hele perioden har observert og analysert med et åpent sinn, hun har ikke vært ute etter positive eller negative resultater, men forsøkt å avdekke følgene av ulike mekanismer. Rapporten er basert på et grundig fundert helhetsinntrykk, de få eksemplene på uønsket adferd eller hendelser forskeren ble kjent med blir referert til i teksten.

Funnene fra denne studien kan ikke umiddelbart overføres til andre enheter i Forsvaret. Luftvern bataljonen er en slik egenart at funn kan ha generell betydning, men ulikhetene mellom både grener og arbeidsoppgaver kan likevel være såpass avgjørende at det samme eksperimentet et annet sted ville kunne gi et helt annet resultat. Funnene i denne studien er *kontekst-avhengige*. For eksempel ser det ut til at arbeidsoppgavene i Luftvern bataljonen ikke fordrer en type fysisk styrke som vanligvis er forbeholdt menn. I enkelte tjenester og enheter vil det kanskje ikke være hensiktsmessig eller mulig å gjennomføre en jevn kjønnsbalanse med hensyn til fysiske krav. Andre enheter kan likevel finne interessante aspekter ved denne studien. For eksempel kan det å ta opp språkbruk blant soldatene, noe som ble gjort i den siste kontingenten, være en hensiktsmessig måte å bevisstgjøre adferd på i enhver enhet og avdeling.

I rapporten presenteres ulike mekanismer som kommer i spill ved jevn kjønnsfordeling. I hvilken grad mekanismene fungerer på bakgrunn av hva slags personligheter som er selektert inn til Luftvern bataljonen, er vanskelig å si. Vi har i denne studien ikke sett på rekrutterings- eller seleksjonsprosessen, så vi kan ikke komme med noen konklusjoner i forbindelse med det. Imidlertid vil det være naturlig å anta at hva slags mennesker som selekteres inn til bataljonen spiller en avgjørende rolle. Én ting er hvilke kriterier ledelsen setter på ønskelisten for type soldater, og hvilke egenskaper de ser etter, en annen er i hvilken grad rekrutteringspersonell velger ut og fordeler soldater til de ulike grenene og tjenestene. Antakeligvis har seleksjonen til Luftvern bataljonen påvirket utfallet av eksperimentet. Ved utvelgelsen av kandidater påvirkes både kulturen og balansen, ikke kun på bakgrunn av kjønn, men også ut fra personlige egenskaper, kompetanse og ferdigheter. Kvinnene og mennene i Luftvern bataljonen representerer ikke nødvendigvis et tverrsnitt av befolkningen for øvrig, muligens har de egenskaper som passer spesielt inn i tjenesten og miljøet.

1.1 Rapportens oppbygging

Denne rapporten vil starte med å beskrive bakgrunnen for studien og luftforsvarets eksperiment med jevn kjønnsfordeling i kapittel 1. Kapittel 2 forklarer den sosialantropologiske metoden som er brukt i denne studien, og tar for seg ulike sider av metoden. I kapittel 3 går vi nærmere inn på ulike måter å forske og tenke rundt kjønn på, mens kapittel 4 beskriver maskulinitetskulturer og følger av mekanismer ved jevn kjønnsfordeling gjennom presentasjon av empiri. I det inngår observasjoner, men det blir først og fremst lagt vekt på sitater fra de kvalitative intervjuene. Kapittel 5 avrunder rapporten med en oppsummering og forslag til videre forskning.

1.2 Bakgrunn for studien

Forsvarets forskningsinstitutt har siden 2008 forsket på menn og kvinner i Forsvaret gjennom prosjektet «Forskning på årskull». Studiene har vært basert på både kvantitative og kvalitative metoder. Flere av de antropologiske studiene har sett nærmere på hvilke mekanismer som oppstår mellom soldater. Denne studien er en videreføring av dette arbeidet. Vi har innen prosjektet studert militære enheter med lav kvinneandel, med høy kvinneandel, og med utelukkende kvinner. Hva skjer så når andelen kvinner og menn er likt fordelt? Hvilke mekanismer spiller inn da? Hvordan påvirker en slik kjønnsmessig fordeling miljøet, tjenesten og kulturen? Dette er spørsmål vi ønsket å finne noen svar på. Studien er finansiert gjennom midler tildelt av Forsvarsdepartementet til bruk i prosjektet «Forskning på årskull».

1.3 Bakgrunn for eksperimentet

Selve eksperimentet ble igangsatt av personalledelsen i Luftforsvaret, som holder til på Rygge. Det ser ut til å ha hersket noe usikkerhet blant ansatte og soldater angående hvorfor dette kom i gang, muligens siden det ikke eksisterer noe offisielt dokument som beskriver eksperimentet.

Derfor intervjuet vi tidlig i 2015 tre sentrale ledere i Luftforsvaret som et ledd i å finne ut mer om bakgrunnen. Personalsjef i Luftforsvaret, Ken Gøran Bjørk, forklarte i februar 2015 at tanken var at de ønsket å være forberedt på ulike aspekter ved en mulig situasjon med 50/50 % kvinner og menn i førstegangstjeneste:

Luftforsvaret selekterer ikke så tungt på fysiske krav, vi selekterer faktisk på kapasitet og evne. Så da tenker jeg at vi fort kan få en situasjon med allmenn verneplikt der vi ender opp med 50/50. Ute på avdelingene. Og da tenkte jeg at da må vi prøve det med en gang. (...) Så da sa jeg at i en langsiktig strategi, så vil jeg prøve det her ut for å få testet hva det vil si med naturlig seleksjon som ender opp i 50/50. Hva betyr det for sosialiseringprosessen der ute? (...) I forhold til normal drift, så er dette veldig på plussida av normalen.

Hensikten med eksperimentet var å få litt erfaring om hvordan det ville bli om allmenn verneplikt førte med seg en lik fordeling av kjønn blant soldatene. Major Liv Strædet i personellavdelingen beskriver videre hvordan de gikk frem for å få inn et høyt nok antall jenter i bataljonen. Det ble stilt flere krav til hva slags bakgrunn og evner soldatene skulle ha:

Det foregår en dialog med FPVS og rekrutteringsoffiserene våre, vi setter noen krav; vi ønsker å ha trøndere, vi ønsker å rekruttere dem til å jobbe på Ørlandet i framtida, eller prate godt om Ørlandet i framtida. Så ønsker vi da selvfølgelig å ha folk med evnenivå på 5, for da kan de søke befalsskolen. Fysiske krav har vi satt, og så helsekrav. (...) Så skjer det jo ting underveis, og vi var ekstremt opptatt av å få akkurat 50 % av hvert kjønn. Det var vi jo. For å følge opp og se hvordan dette påvirker en avdeling som har kloke hoder og fysisk kapasitet, flere egenskaper, da. Så med jenter og gutter, – om det vil påvirke produksjonen deres. For det er hovedfokuset (...), vi skal levere luftvern. Ikke ha fokus på om det er tut eller hank.

Intervjuene med nøkkelpersoner i personellavdelingen ga inntrykk av en holdning om at kjønn spiller mindre rolle enn ferdigheter og egenskaper, at «tut» eller «hank» er uvesentlig. Den operative evnen, hva som skal leveres, samt utførelsen av tjenesten ble vektlagt som viktigst. De tre intervjuobjektene på Rygge uttrykte at arbeidsoppgavene i Luftvern bataljonen på Ørlandet var av en slik art at begge kjønn ville være i god stand til å utføre dem. Sjef for Luftstøttesystemer, Bjørn Eivind Stai fra Luftoperativt inspektorat, påpekte at hans erfaring var at flere kvinner ga en annen dynamikk enn når det var ingen, eller kun var én kvinne til stede i en enhet:

I: ¹Første gang jeg var troppssjef, så hadde jeg bare kvinnelige befal under meg. Det var første gang, jeg tror ikke det har skjedd før, jeg hadde kvinnelig NK, jeg hadde kvinnelige lagførere. Det var i 1990. Det var ganske tidlig, vi hadde ingen kvinnelige soldater på den tiden i luftvern avdelingene. Men jeg så hvilken positiv effekt de hadde på soldatene. Sånne småting som at vi hadde ikke noen refselsler i min tropp, det hadde

¹ I står for Informant, F for Forsker. Dette gjelder alle intervjuene i denne rapporten.

de andre. Og vi gjorde det like bra operativt som de gjorde. Så de hadde en positiv effekt på soldatenes yteevne og trivsel, og det tenker jeg ligger, egentlig, i den grunnholdningen jeg har da utviklet og sett, i forhold til hvilken effekt det har å ha jenter. Og jeg så forskjellen på hvis du bare har én jente som befal, enn hvis det er flere.

F: Hva ligger forskjellen i, da?

I: Forskjellen er kanskje at hvis du er alene, så er du veldig opptatt av at du er alene, og du prøver kanskje å tilpasse deg majoriteten. Det ligger i veldig mange mennesker. Hvis du er flere, så kan du kanskje leve ut mer din naturlige væremåte. Og da så jeg jo det at de kunne være mer seg selv.

Stais observasjon her støtter godt opp under de funn som vil bli presentert i denne rapporten. Det ser ut til å være en forskjell mellom det å være én eller få kvinner blant mange menn, og det å være flere, slik at minoriteten ikke behøver å tilpasse seg majoriteten i for stor grad. Kanter teori om «kritisk masse» er relevant med tanke på at en minoritet i en enhet, avdeling eller organisasjon har større gjennomslagskraft som gruppe om den består av minst 20 % (Kanter 1977)². Det eksakte prosenttallet er ikke nødvendigvis avgjørende i seg selv, men poenget med at en minoritet har en sterkere stemme når den har nådd en viss størrelse, reflekteres i de funn som kommer frem i denne rapporten.

Det er viktig å påpeke at det verken fra Luftforsvarets personalledelse på Rygge eller Luftvern bataljonens ledelse på Ørland flystasjon har kommet noe påtrykk om hvordan denne studien skulle gjennomføres eller hva den skulle inneholde. Prosjektet «Forskning på årskull» har stått helt fritt til å vurdere hvilke retninger studien skulle ta.

2 Metode

Denne studien er utført med sosialantropologisk metode, såkalt *deltakende observasjon*. Fremgangsmåten er grundig presentert og omtalt i flere tidligere arbeid³, men vi vil gjenta deler av beskrivelsen her.

² Se også Rones og Hellum 2013: s. 39

³ Se henholdsvis Hellum 2009: s. 10–11, 2010: s.10–11, 2014: s. 10–13, og Rones og Hellum 2013: s. 9–12.

2.1 Deltakende observasjon – feltarbeid

Antropologiens mest anvendte metode er deltakende observasjon. Det innebærer at antropologen drar på feltarbeid og lever sammen og tett innpå sine *informanter*, det vil si de menneskene vedkommende skal studere. Feltarbeideren deltar i alle aktiviteter det er mulig å være med på, samt deler livet til informantene så langt det lar seg gjøre. Dette foregår fortrinnsvis uten at feltarbeideren blir «en av dem», eller «*goes native*», som det betegnes innen faget. Katrine Fangen problematiserer kombinasjonen av deltakelse og observasjon og hvor viktig det er å finne en god balanse mellom de to:

Dersom du går inn og blir et fullverdig medlem av den gruppen du ønsker å studere, er forskningsdimensjonen ved din tilstedeværelse blitt nærmest fraværende. Du er «blitt en av de innfødte», som det har blitt kalt i antropologien. På den andre siden kan du nedtone deltakerrollen ved å gå helt inn i rollen som observatør. I så fall vil du ha vanskelig for å forstå kommunikasjonen og de interne kodene deltakerne imellom (Fangen 2010: s. 13).

I sosialantropologien snakker vi om «analytisk distanse», det innebærer at hvis feltarbeideren blir del av den gruppen han eller hun skal studere, forsvinner den distansen som behøves for å kunne se sosiale aspekter, adferd og relasjoner i ett nytt og annerledes lys. Og det er hovedpoenget med forskningen i seg selv. Det er avgjørende at noen kommer utenfra og ser på noe med nye øyne, øyne som er skolert til å se sosiale mekanismer som ikke nødvendigvis er tydelige for studieobjektene selv. Feltarbeideren vurderer fra situasjon til situasjon hva som er hensiktsmessig å delta på, noen ganger er det mer nyttig å observere. Men ett av de viktigste aspektene ved feltarbeid er at forskeren også skal føle på kroppen så mye av det samme som informantene hennes eller hans gjør som mulig.



Figur 2.1 Noen ganger er det mer fristende for forskeren å observere og ikke delta.

Ved siden av to intervjurunder, én på Rygge i februar 2015 (intervju med tre ledelsespersoner i Luftforsvaret) og én på Ørland i juni 2015 (to dagers opphold, intervju med sju befal), inneholder studien⁴ tre feltarbeid av rundt én ukes varighet hver, i henholdsvis april og september 2015, og i februar 2016. Til sammen er det gjennomført 71 intervjuer med menige soldater, befal og ledelse. Intervjuguiden til de menige soldatene og befal ligger i vedlegg A.



Figur 2.2 Klar for nye intervjuer.

⁴ I tillegg til feltoppholdene og intervjurundene, var forskeren til stede da bataljonen sto på parade ved åpningen av Stortinget 2. oktober 2015.

Når det gjelder omfanget av de tre feltarbeidene, vil noen kunne mene at det er for kort tid med hensyn til å si noe utfyllende om feltet. Men som Fangen påpeker er det imidlertid også fordeler ved slike feltarbeid:

En mulig fordel med kortere feltarbeid er at du kan bearbeide inntrykkene av noen få enkeltepisoder langt grundigere enn du kanskje ville gjort om du hadde omfattende observasjoner over flere år. Ulempen kan selvfølgelig være at du ikke blir godt nok kjent, og at du ikke er til stede lenge nok til å få testet ut tolkningene dine i mange ulike sammenhenger (Fangen 2010 [2004]: s. 123).

Det er flere måter å gjennomføre feltarbeid på. Tradisjonelt sett innenfor sosialantropologien «skal» feltarbeideren helst være i feltet gjennom et helt år, for slik å få med seg alle ritualer, tradisjoner og sykluser som er viktige for informantene gjennom alle sesonger og årstider. I denne studien er feltarbeidet begrenset i tid til rundt tre uker til sammen. Imidlertid er det lagt ned stor innsats for å intervju så mange som mulig, noe som har resultert i 71 kvalitative intervjuer, gjennomsnittlig på litt under en time hver. Siden intervjumaterialet er mye større enn observasjonsmaterialet, vil forskeren legge vekt på å presentere empirien hovedsakelig gjennom sitater fra intervjuene. Imidlertid vil tolkningene av hva informantene sier ses i lys av observasjonene forskeren har gjort under sine opphold, sammen med flere års erfaring fra militære felt og en samfunnsvitenskapelig analytisk bakgrunn.



Figur 2.3 Forskeren fulgte rekruttene også da de sto på parade for konge og storting på Karl Johan i Oslo.

2.2 Feltarbeid i militær setting på Ørland flystasjon

Feltarbeid i militæret innebærer at antropologen bor for eksempel på rom, i telt, eller i lugar med sine informanter, og følger dem på sine daglige gjøremål. Forskeren deltar ikke på aktiviteter han eller hun ikke er kvalifisert for, som for eksempel å styre en beltevogn eller skyte med missiler, men kan være med og observere dette såfremt sikkerhetsklareringen er tilfredsstillende og det er fysisk mulig å gjennomføre.

Eksperimentet med jevn kjønnsfordeling var tidsbegrenset og involverte kun to kontingenter. Vi har studert og gjennomført feltarbeid hos begge kontingentene, mot slutten av året for den første kontingenten, og i rekrutteringsperioden og i midtperioden for den andre. Bortsett fra individuelle forskjeller blant soldatene, var det også andre forskjeller mellom de to kontingentene. Den første kontingenten fikk en del praktiske utfordringer, samt mye medieoppmerksomhet, mens den andre kunne konsentrere seg mer om oppgavene. I tillegg hadde Luftvern bataljonen ulike sjefer for de to kontingentene, noe man også kan anta utgjorde en forskjell.

2.3 Beskrivelse av feltet

Ørlandet flystasjon⁵ er én av Luftforsvarets to hovedflystasjoner, og ligger i Ørland kommune i Sør-Trøndelag. Flystasjonen opererer F-16 jagerfly, Sea King redningshelikoptre og E-3/AWACS overvåkningsfly. I tillegg huser flystasjonen Luftvernartilleribataljon Ørland. Stasjonen er videre en del av NATOs beredskapsstyrke innenfor rammen av Forsvarets innsatsstyrke/Luft (FIST-L) og et alliert treningssenter for NATO og PfP luftstyrker⁶. Luftvern bataljonen tilhører Luftforsvarets 138 luftving på Ørland hovedflystasjon. Bataljonen består av en ildledningstropp, utskytningstropp (launcher), tren-tropp og kommandoplasstropp.

Selve leiren ligger i gangavstand fra Brekstad, en by med ca. 2000 innbyggere. Alle de menige soldatene bor på kaserner inne i selve leiren på Ørland flystasjon, mens noen av befalet bor utenfor, det vil si på Brekstad eller i Trondheim. Flere ansatte på Ørlandet flystasjon pendler med båt på strekningen Trondheim–Brekstad hver dag.

De menige soldatene i Luftvern bataljonen bor på samme kaserne, men de ulike troppene er fordelt på ulike oppganger. Kasernen består av tre oppganger og tre etasjer. I første og andre etasje er det henholdsvis fire seksmannsrom, samt et lite rom med kjøleskap og mikrobølgeovn i 2. etasje, i tillegg til et lite rom med sivilskap (der soldatene kan ha private ting) i 3. etasje. I kjelleren er det felles vaskerom for alle på kaserna, diverse praktiske rom, i tillegg til dusjer og toaletter. Kvinner og menn har felles soverom, men separate sanitære fasiliteter.

⁵ <https://forsvaret.no/fakta/tjenestesteder/orland>

⁶ https://no.wikipedia.org/wiki/%C3%98rland_hovedflystasjon



Figur 2.4 MK C, Luftvern bataljonens kaserne på Ørland flystasjon.

Seksmannsrommene er romslige og består av to vasker, et bord med seks stoler, tre køyesenger med plass til to personer hver, samt seks skap, ett til hver soldat. På toppen av skapene ligger det som regel sekker og bager som soldatene har med på øvelse eller på perm. Hvert rom bestemmer selv detaljer rundt reglene, i tillegg til de som allerede er bestemt av ledelsen. Kaserneregler kan innebære for eksempel rosignal, at alle skal være rolige til en viss tid.



Figur 2.5 Detaljer fra standard seksmannsrom.

I messa spiser soldatene i førstegangstjeneste og de ansatte hver for seg, i henholdsvis menigmessa og befalsmessa. Unntaket er helgene, da det kun er menigmessa som er åpen. Inntrykket de menige soldatene hadde av messa på Ørlandet var hovedsakelig veldig positivt. Grunnen til at forpleiningen nevnes i denne rapporten, er at kosthold og det sosiale livet rundt

måltider i stor grad kan påvirke trivsel og motivasjon i mange faser av livet.⁷ For mange soldater på Ørlandet bidrar messa som et positivt innslag på dem slik at de trives enda bedre.

A handwritten schedule on a piece of paper, divided into three sections by horizontal lines. The first section is for Monday-Friday, the second for Monday-Thursday, and the third for Saturday-Sunday. Each section lists meal times in Norwegian.

MANDAG - FREDAG	
FRUKOST	KL 06 ³⁰ - 08 ⁰⁰
LUNSJ	KL 11 ⁰⁰ - 12 ³⁰
MIDDAG	KL 15 ³⁰ - 17 ⁰⁰

MANDAG - TORSDAG	
KVELDSMAT	KL 19 ⁰⁰ - 20 ⁰⁰

LØRDAG - SØNDAG	
LUNSJ	KL 09 ⁰⁰ - 11 ⁰⁰
MIDDAG	KL 15 ³⁰ - 17 ⁰⁰

Figur 2.6 Tider for måltidene. Viktig å ikke gå glipp av.

2.4 Posisjonering

Det er umulig å være en del av en sosial setting uten å påvirke den og uten selv å bli påvirket av den som menneske. Som feltarbeider vil man derfor påvirke feltet, også selv om man kun står på siden og titter på. De som blir observert vil være klar over dette, noe som i sin tur ofte påvirker adferden til studieobjektene.

På Ørlandet ble soldatene kort orientert om studien og hva forskeren gjorde der. Men det var stort sett gjennom samtaler på kaserna, i messa eller i felt at forskeren kunne forklare nærmere hvem hun var og hva hun gjorde der. Det vil imidlertid ikke si at studieobjektene til enhver tid hadde full forståelse av hva de var involvert i. Derfor er det avgjørende at forskeren reflekterer over egen rolle og beskytter informantene i den grad de kan utlevere seg selv eller andre på en lite hensiktsmessig måte. For eksempel fikk forskeren tilgang til en konflikt på et kjønnsblandet rom under et feltopphold. Hun intervjuet flere soldater som snakket om dette, alle med sin egen oppfatning av konflikten. Siden materialet uten tvil ville såret noen av soldatene, valgte forskeren å utelate alt materiale om denne konflikten.

Da denne studien omhandler problematisering av forhold basert på kjønn, er det her vesentlig å påpeke at forskeren selv er kvinne i 40-årene. Selv om hun ikke skulle komme med personlige

⁷ Under et feltarbeid på en minesveiper ble forskeren gjort oppmerksom på at «god mat om bord var en del av velferden», for å holde mannskapet unna å gå på veggen, eller å få «brakkesjuke» (Hellum 2010).

ytringer og meninger når det gjelder tematikken hun spør om, er hun likevel en meningsbærer bare ved det faktum at hun er kvinne. En mann på samme oppdrag ville kunne fått andre resultater. Han kunne påvirket feltet med sin væremåte, i tillegg til å kunne oppfatte observasjoner, intervjuer, samtaler, henvendelser og adferd fra soldater og befal på en annen måte enn en kvinne. Feltarbeiderens personlige egenskaper påvirker hva slags materiale vedkommende sitter igjen med etter endt feltarbeid. Derfor beskriver vi vår rolle i felt, slik at leseren skal ha en oppfatning av hvordan forskeren kan ha påvirket feltet. Kjønn, alder og fysisk form er eksempler på egenskaper som kan spille inn i forholdet mellom forsker og informanter. Andre ganger kan disse elementene ha mindre betydning. Det er viktig å understreke at forskerens personlighet i stor grad avgjør hva slags empiri vedkommende får tilgang til og legger vekt på.

3 Å forske på kjønn

3.1 Antropologisk kjønnsforskning

Innen antropologien er forskning på kjønn en viktig del av faget. Likevel har det ikke fått like stor oppmerksomhet som i for eksempel sosiologi, som er et fag det er naturlig å sammenligne seg med. Eriksen, Ødegaard og Fagertun forklarer årsaken til at antropologer i en lang periode heller fokuserte på et mer holistisk bilde av samfunnet, siden ideen om at forskningen omhandlet kvinner, gjorde den mindre relevant:

Kjønnsforskning ble sett på som studiet av kvinner, blant annet med den konsekvens at forskningsobjektet har blitt tatt for å være mindre enn større helheter som samfunn eller kultur. (...) Konsekvensen av dette er at mens feministisk orienterte antropologer kan ha ambisjoner om å analysere helheter som kultur, samfunn og sosial organisasjon, blir deres analyser av kjønn likevel betraktet som mindre relevante for en generell forståelse av sosiale helheter. (...) Det kan med andre ord virke som om analyser av kjønn preges mindre av ambisjonen om å skape teoretiske modeller som kan forklare hvordan kjønn konstrueres og virker strukturerende, og mer av frykten for å essensialisere, redusere eller neglisjere kompleksiteten i sosialt liv (Eriksen, Ødegaard og Fagertun 2007: s. 77).

Dette er blant annet årsaken til at en god del av antropologisk litteratur som omhandler kjønn, refererer til sosiologisk materiale og teorier, mer enn egne antropologiske. Imidlertid valgte en del antropologer i en periode å se helt bort fra et kjønnsperspektiv i studiene sine.⁸ I denne

⁸ Et eksempel på det er denne rapportens forfatter som i sin hovedoppgave fra 2001 skrev om elskerinnevirksomhet i Russland som en økonomisk overlevelsesstrategi (Hellum 2001). Til tross for at dynamikk mellom kjønnene var fokus i studien, ble andre, mer generelle vinklinger vektlagt, da disse på den tiden ble ansett som mer seriøse.

rapporten vil temaet ikke belyses fra kun én eller to fagretninger, men det vil bli henvist til ulik litteratur og forskning som kan ha relevans for temaet.

3.2 Kjønn som forskningsområde

Kjønnsforskning er et eget stort forskningsfelt, med bidrag fra mange ulike fagretninger. Denne rapporten har ikke rom for en gjennomgang av ulike retninger, men vil fokusere på noen få relevante aspekter i denne sammenhengen. Det er utallige perspektiv på kjønn, ett særlig fremtredende er Kimmels poengtering av at temaet kjønn er mangefasettert, det handler om mer enn kun én enkelt dikotomi:

Gender is not simply a system of classification, by which biological males and biological females are sorted, separated, and socialized into equivalent sex roles. Gender also expresses the universal inequality between women and men. When we speak about gender we also speak about hierarchy, power, and inequality, not simply difference (Kimmel 2004: s. 1).

Kimmel mener at ved studier av kjønn er det vesentlig å forklare både ulikhet og dominans (ikke jevnbyrdighet) (ibid: s.1). Blant annet spør han hvorfor «virtually every single society differentiates people on the basis of gender?», samt hvorfor er det slik at «virtually every known society is also based on male dominance?» (Ibid: s. 2). Forsvaret som en del av samfunnet er intet unntak, organisasjonen har i høy grad vært dominert av menn, men med øking av kvinneandelen er dette i ferd med å endre seg.

Først og fremst kan vi påpeke at begrepet «kjønn» ikke nødvendigvis er «hugget i stein». Det er ikke noe alle er enige om hvordan skal defineres. Kjønnroller og kjønnrollemønstre oppleves ulikt for ulike mennesker, og i vårt samfunn i dag finnes det individer som ikke føler de passer inn i de tradisjonelle oppfatningene av hva som kan forventes verken av det å være kvinne eller det å være mann. Vi er vokst opp med ideen om at det finnes to kjønn, og at de i hovedsak er diametrale motsetninger. De fleste mennesker har en oppfatning av hva det innebærer å være «feminin» og hva det innebærer å være «maskulin». Disse oppfatningene er imidlertid ikke nødvendigvis identiske, men kan variere fra person til person. Likevel, gjennom hva vi tar med oss av tradisjon, kultur, oppvekst, skole og verdier hjemmefra, har de fleste en sterk fornemmelse av hvilke kjønnroller som er «riktige» og «naturlige». Å handle i strid med slike forventninger kan gjøre at en person blir ansett som «utenfor», «annerledes», eller «rar». For eksempel ville en kvinne som ønsket en militær karriere bare for noen år siden bli ansett som «annerledes», siden det militære domenet tradisjonelt sett har blitt forbundet med menn. I dag er dette i ferd med å endre seg, i 2016 innrulleres det første kullet med soldater med allmenn verneplikt til førstegangstjeneste (regjeringen.no, 04.11.14).

I Norge snakkes det ofte om å «integre» kvinnene i Forsvaret. Men ved å bruke begrepet «integre», vises det til at kvinnen allerede er noe ukjent, noe utenfra, en anomali. Det er viktig å påpeke at kjønn er både en biologisk og en sosial konstruksjon. Debatten mellom ulike fagretninger foregår rundt begrepene og hvordan de best bør brukes. Som Simone de Beauvoir

skrev: «one is not born, but rather one becomes, a woman» (De Beauvoir 2014). Den norske komikeren og sosiologen Harald Eia lagde en tv-serie, kalt «Hjernevask», der forskere fra ulike fagretninger diskuterte begrepet «kjønn» og hva som ligger i oss fra naturens side, og hva som påvirker oss sosialt som mennesker.⁹ Dette ble diskutert heftig i mange ulike fora, og illustrerer at temaet «kjønn» ikke er av en bestemt form eller størrelse, men kan behandles ulikt av ulike personer og miljøer.

Kimmel omtaler temaet som en debatt mellom «*biological determinism*» og «*differential socialization*», at det enten dreier seg om å forklare alt gjennom biologi eller å forklare alt gjennom sosialiseringprosesser (Kimmel 2004: s. 2). Det er gjort mye forskning på forskjeller og likheter mellom menn og kvinner, blant annet viser noe forskning at kjønn er en sosial konstruksjon, mens annen forskning viser at menn og kvinners hjerner er konstruert på ulik måte og fungerer forskjellig. Psykologen Fine tilbakeviser myter skapt av det hun mener er for slett forskning, som den stereotypiske holdningen om at kvinner er dårligere egnet for å forstå matematikk enn menn (Fine 2010). Ved et eksperiment med en matematikktest for kvinner ble kvinnene delt opp i ulike grupper og mottok på forhånd ulik informasjon om bakgrunnen for studien. Kvinnene som ble informert om at testen var utført av tusenvis av personer og at det ikke kom frem noen resultatvise kjønnsforskjeller, gjorde det bedre på testen enn de som ikke ble fortalt noe spesielt med hensyn til kjønn. Fine mener at myten om at kvinner er dårlige i matematikk påvirker forsøkspersonene til å underprestere. Imidlertid presterer kvinnene like godt som de som fikk beskjed om at det ikke var noen kjønnsforskjell når de blir fortalt at menn gjør det bedre, men på bakgrunn av kulturelle forskjeller. Fine mener dette viser at det er lettere å underbygge stereotypiske holdninger til kjønnsforskjeller når de kan begrunnes i biologiske forskjeller (ibid). Når det legges vekt på de biologiske forskjellene, er det vanskeligere å argumentere for likestilling.

Filosofen og skribenten Vincent understreker i sitt eksperiment at kvinner og menn i mange tilfeller forholder seg til verden forskjellig. I halvannet år levde hun som mann, med mannsnavn, -utseende og -adferd (Vincent 2006). Eksperimentet hennes endte med depresjon og innleggelse, da hun fant påkjenningen ved å skulle være noe hun ikke var altfor overveldende og vanskelig. Det sier mye om kompleksiteten ved kjønnsrolleutøvelse. En av hennes oppdagelser med hensyn til kjønnsroller og kjønnkultur var da hun som Ned, sitt mannlige alias, ble med mannfolkene på strippeklubber. Vincents er lesbisk og var vant til å bli tiltrukket av kvinner og ikke menn i sitt vanlige liv. Likevel var hennes reaksjon, og ikke minst perspektiv på nakne kvinner på strippeklubb med gutta annerledes enn mennenes (Vincent 2006: s. 62–91):

Despite not wanting to know the truth about what goes on at strip clubs, most women think they know nonetheless. Popular films show women half-clad shaking it suggestively on stage, which some of them do in the tamer clubs. But the women in these first few clubs I visited were naked and there was nothing artful about their striptease. There was no tease, just cunt, bald and raw. The women on stage were usually naked

⁹ For en bredere oversikt over denne diskusjonen, gå inn på samlesiden <https://hjernevasksamla.wordpress.com/2010/03/20/hallo-verden/>.

within the first minute, and they didn't hint at some dreamed-of consummation, they just auctioned their merchandise at close range (Vincent 2006: s. 67–68).

Vincent beskriver sin opplevelse av de kvinnelige stripperne i kontrast til mennenes, og mener at menn og kvinner har ulike seksuelle følelser og behov. Hun var den eneste på strippeklubben som så en kvinnelig stripper inn i øynene, på leting etter noe «utholdelig» i fjeset, men det hun så var kun en maske: “Her eyes were intentionally repulsive, and I looked away” (Vincent 2006: s. 65). Etter Vincents oppfatning så hun på kvinnene med *hodet*, mens mennene så på dem med *kroppen*.

I motsetning til menn, har kvinners seksualitet i årtusener blitt nedtonet som enten syndig eller fraværende. I dagens norske samfunn ser det ut til at kvinner i de fleste miljøer også kan vise seksuell lyst og seksuell adferd. Soldatene i førstegangstjeneste er nesten jevnaldrende med sine overordnede, sine nærmeste befal, særlig med laglederne. Det kan noen ganger skille kun på et år eller to, så da er det ikke rart om det skulle oppstå følelser av romantisk eller seksuell art mellom noen av dem. Mange av de menige soldatene snakker om enkelte av befalet som sexy og «fine». Dette gjelder begge kjønn, guttene snakker om kvinnelig befal og jentene om mannlig befal. Det kom ikke frem noen opplysninger om noen upassende forhold mellom menige og befal i denne studien, men det har vært et tema som tidligere informanter har tatt opp.

Det kan imidlertid virke lite hensiktsmessig å påstå at kvinner og menn er helt like. For eksempel er det at kvinner føder barn og menn ikke gjør det, en distinksjon mellom hun- og hankjønn som det er vanskelig å se bort fra. Det er heller ikke nødvendigvis slik at et kjønnsrollemønster kan snus på hodet. Det at menn har nakenbilder av kvinner på veggen, betyr ikke at det er vellykket likestilling når kvinner kan ha bilder av nakne menn på veggen også. Som eksempelet ovenfor med Vincent og stripping, er menn og kvinner kanskje forskjellige på noen måter som ikke bare kan snus opp-ned.

På engelsk finnes to ulike begrep for kjønn: *gender* og *sex*, der førstnevnte står for det sosiale kjønn, og det sistnevnte for det biologiske. På norsk har vi ikke et slikt skille i ordene våre. Begrepet kjønn representerer både det sosiale aspektet og det biologiske, i tillegg til å betegne de reproduktive organene, det vil si *kvinnekjønn* og *mannekjønn*. Det at ordet kjønn på norsk også omfatter genitaliene viser hvor tett kjønn og sex er forbundet. Connell forklarer hvorfor sammenhengen mellom kjønn og sex blir fremhevet i «vår» kultur:

In our culture the reproductive dichotomy is assumed to be the absolute basis of gender and sexuality in everyday life. This is not true of all cultures. But it is so strongly marked in ours that biological or pseudo-biological accounts of gender relations have wide popular credibility (Connell 1992: s. 66).

Det som virker påfallende i vår studie er at de unge kvinnene og mennene ikke ser ut til å mene at kjønn er en avgjørende faktor, i hvert fall ikke når det gjelder soldatgjerningen og utføring av tjenesten. Imidlertid er det ingen som uttrykker at kvinner og menn er like. Mange av de

mannlige soldatene uttrykker at de setter pris på at det er kvinner der, de mener det utgjør en forskjell. Det samme gjelder mange av kvinnene, som sier de setter pris på å ha flere kvinner der, fordi det er så deilig å ha «noen som seg selv du kan snakke med», som «skjønner hva du snakker om og du trenger ikke forklare hvordan ting er». Informantene ser ikke ut til å mene at det *ikke* eksisterer kjønnsforskjeller, men de ser ut til å mene at forskjellene ikke spiller noen stor rolle. Så lenge rettigheter, plikter og muligheter er like, som de ser ut til å være i utstrakt grad i Luftvern bataljonen, blir kjønn et tema det fokuseres mindre på.

Lilleaas og Ellingsen beskriver i sin studie av militære maskulinitetskulturer hvordan uniformen virker avkjønnende (Lilleaas og Ellingsen 2013: s. 63). Det stemmer godt med empirien fra denne studien også. Imidlertid ser ikke informantene her ut til å ha behov for en «avkjønnet» kultur. Det er lov å være kvinne, og det er lov å være mann. Kvinner og menn behøver ikke å være like. Inntrykket er at verken de kvinnelige eller de mannlige soldatene behøver å nedtone eller forsterke noen type adferd basert på kjønn.

4 Kjønn og kultur

4.1 Maskulinitetskultur

Det er naturlig å diskutere temaet maskulinitetskultur ved samfunnsvitenskapelig forskning av Forsvaret. Men hva er egentlig maskulinitetskultur? Er det en satt verdi, eller kan begrepet ha ulike konnotasjoner for ulike mennesker? Hvordan ulike institusjoner og organisasjoner er konstruert kan påvirke hvordan menneskene i dem opplever hva maskulin kultur er:

Masculinities do not exist in social and cultural vacuums but rather are constructed within specific institutional settings. Gender, in this sense, is as much a structure of relationships within institutions as it is a property of individual identity (Kimmel, Hearn og Connell 2005: s. 8):

Det er lett å anta at mange mennesker har sin personlige tolkning av hva maskulinitet innebærer. I første omgang kan vi tenke at det dreier seg om et sett av mannlige egenskaper satt i system. Men, som Rones påpeker, viser mye forskning at det finnes ulike måter å utøve maskulinitet på (Rones 2015a: s. 66–67). I rapporten «Sminkedritt over hele vasken» diskuterte vi problematikken med maskulinitet som «det naturlige kjønn» (Hellum 2014). Bourdieu poengterer i sitt motsetningsskjema hvordan kvinner og menn har blitt kategorisert som absolutte motsetninger på samme måte som våt/tørr, kald/varm og natt/dag (Bourdieu 2001: s. 10). Han understreker at:

The biological difference between the sexes, i.e. between the male and female bodies, and, in particular, the anatomical difference between the sex organs, can thus appear as

the natural justification of the socially constructed difference between the genders, and in particular of the social division of labour (Bourdieu 2001: s. 11).

De biologiske og fysiske forskjellene mellom menn og kvinner brukes ofte som begrunnelse for hvorfor ulike arbeidsoppgaver bør fordeles ulikt mellom kjønnene. Særlig har dette vært hyppig anvendt i militær sammenheng. Selv ulikheten på kjønnsorganene har blitt brukt som argument mot kvinner i Forsvaret, for eksempel ved at de bruker lenger tid på å gå på do i felt (de må gå lengre vekk og kle mer av seg). Denne dominansen av maskulinitetskultur ser ut til å svinne hen i Luftvern bataljonen. I tidligere forskning med lav kvinneandel har vi sett flere tegn på at kvinnene tilpasser seg mennene og maskulinitetskulturen (Totland 2009, Harsvik 2010, Hellum 2010, 2014, Ronnes og Fasting 2011, Ronnes og Hellum 2013). I Luftvern bataljonen ser det ikke ut til å være noen bestemt maskulinitetskultur som kvinnene må integreres inn i. De ulike rollene (Goffman 1992) soldatene utøver virker mer basert på personlighet enn på kjønn. En mannlig soldat mener at Luftvern bataljonen ikke er særlig preget av maskulinitetskultur, siden personene er så forskjellige, og at det er det Forsvaret trenger:

Det er mye blanda, vil jeg si. Det er en del forsiktige folk og. Litt den typen, da. Forsvaret er vel litt mer ute etter mer seriøse folk, slik jeg har forstått det nå. Ikke bare folk som kan bære en stor sekk, men kan ta litt andre oppgaver, da.



Figur 4.1 Noen ganger er kjønn mindre synlig og relevant.

4.2 Maskulinitetsmønstre

Connell beskriver maskulint hegemoni som en kulturell dynamikk der menn krever og opprettholder en ledende posisjon i sosial sammenheng (Connell 2005: s. 77). Dette til tross for at det ofte er et fåtall menn som har tilgang til å påvirke hegemoniet. Kjønnssaspektet spiller en stor rolle i et slikt mønster, da det er avhengig av mannen som dominant aktør og kvinnen som underordnet aktør:

Hegemonic masculinity can be defined as the configuration of gender practice which embodies the currently accepted answer to the problem of the legitimacy of patriarchy, which guarantees (or is taken to guarantee) the dominant position of men and the subordination of women (Connell 2005: 77).

Et slikt mønster av kjønnsrolleutøvelse kan vi gjenkjenne i empiri der kvinneandelen er lav og maskulinitetskulturen er sterk og dominerende (Harsvik 2010, Hellum 2010, 2014). Det har lenge eksistert en dominerende maskulinitetskultur i Forsvaret, særlig har det i miljøet blitt argumentert for at menns fysiske kapasitet gjør dem bedre egnet som soldater enn kvinner (Totland 2009, Hellum 2010, 2014 Gustavsén 2011, Ronnes og Hellum 2013, Sand og Fasting 2013, Ronnes 2015a og b). Lilleaas og Ellingsen beskriver dette fenomenet som «homososialitet», det krever at menn er de mest betydningsfulle i en gruppe:

Når en eller bare noen få kvinner er fysisk nærværende i en for øvrig helmannlig gruppe, kan den homososiale kulturen bestå hvis kvinnene tilpasser seg til den symbolske ordningen og til mannens kommunikasjons- og interaksjonsmønstre (Lilleaas og Ellingsen 2013: s. 75).

Når kvinneandelen er lav er det en tendens til at kvinnene tilpasser seg kulturen (Hellum 2014: s. 26–28). Connell beskriver fire typer maskuliniteter; den *hegemoniske*, den *underdanige* eller *undertrykte (subordinate)*, den *medvirkende (complicit)*, og den *marginaliserte (marginalized)* (Connell 2005: 77–81). I sammenheng med kvinner i Forsvaret og deres rolle, er det interessant å se hvordan slike maskulinitetsmønstre utspiller seg. Vi skal se litt nærmere på «*complicit masculinity*», hvordan en gruppe understøtter en hegemonisk maskulinitetskultur, og slik er med på å opprettholde den. Dette til tross for at de selv ikke er en del av den, de er muligens både marginalisert og undertrykte, men kjenner likevel en solidaritet med, eller en lojalitet til den hegemoniske gruppen. Connell beskriver en slik «medvirkende adferd» som «*complicit masculinity*». Vedkommende er medvirkende i hegemoniet så lenge deres adferd tillater kulturen å bli opprettholdt som før. I Connells beskrivelse er de som bedriver slik medvirkende adferd kun menn (Connell 2005: s. 79).

Imidlertid kan denne måten å understøtte den hegemoniske maskulinitetskulturen på også utføres av kvinner. Ronnes beskriver hvordan militære kvinner er med på å opprettholde en slik kultur gjennom blant annet å forsvare harde fysiske krav, noe som igjen favoriserer menn (Rones 2016). I studiene våre med lav kvinneandel har kvinnene i stor grad uttrykt at de ikke bryr seg om blant annet puppebilder eller grisete ordbruk, de liker å være «en av gutta» og ha

«bein i nesa», og trives med både sjargongen, miljøet og adferden (Hellum 2010, 2014). Gjennom å akseptere denne kulturen blir disse kvinnene også «*complicit*» eller medskyldige i at den opprettholdes. Connell forklarer slik adferd ut fra at de som utfører «*complicit masculinity*» forventer at det gagnar dem på en eller annen måte også (Connell 2005: s. 79). Når kvinnene aksepterer kulturen, kan det bidra til at de får en plass i fellesskapet og blir «en av gutta».

De kvinnelige soldatene som har uttalt seg i denne studien har alle sagt at de var positive til at det var så mange jenter i bataljonen. Ingen ser ut til å ha hatt et sterkt ønske om å være «en av gutta», som tidligere studier har vist (Hellum 2010, 2014), men har satt pris på å ikke være eneste «høne i flokken»:

F: Visste du at det skulle være så mange jenter her? På forhånd?

I: Ja, det var også litt av grunnen til at jeg ville hit også. Fordi det var så mye jenter.

F: Hvorfor det?

I: Det er... jeg har lettere for å forholde meg til jenter enn til gutter.

F: Er det inntrykket ditt etter du har kommet hit og, eller?

I: 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.

(...)

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

I: 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.

F: Og det er helt greit?

I: Det er helt greit, hehehe.

F: Føler du det er noen slags forskjellsbehandling på jenter og gutter her, eller?

I: Nei, det synes jeg ikke. Ikke som jeg har lagt merke til ennå i hvert fall. Vi må bære like mye og alt, så...

F: Man får de samme oppgavene?

I: Ja. Det gjør man.

I motsetning til tidligere forskning som viser at jenter i militæret har hatt en tendens til å ville være «en av gutta» (Harsvik 2010, Hellum 2010, 2014, Roness og Hellum 2013), ser det ut til at kvinnene i denne studien setter stor pris på å ikke være en eneste av sitt slag i gruppen. De uttrykker ikke noe behov for å få ekstra oppmerksomhet fra guttene, inntrykket fra empirien er at kvinner som ønsker det er i fåtall i denne bataljonen.

Reaksjonene på potensielle nakenbilder på do eller på rommet var motsatt, da ingen, verken kvinner eller menn, uttrykte noen støtte til slike praksiser. I rapporten «Sminkedritt over hele vasken» (Hellum 2014: s. 27), ble det fremvist et eksempel på soldatenes egne skriv på do, såkalt «*Toilet paper*», der bilder av lettkledde bilder gjerne også inngikk. Under intervjuene ble soldatene på Ørlandet vist dette «puppebildet», og reaksjonen var uten unntak at «dette hadde aldri blitt tillatt her». Et eksempel på hvordan tillitsvalgtordningen (TVO) på Ørlandet utformer sitt «*Toilet paper*» kan demonstrere en viss kontrast her i figur 4.2.



Figur 4.2 Kontrast mellom *Toilet paper* i en enhet med høy kvinneandel og i en med lav kvinneandel.

Ett av hovedinntrykkene etter flere opphold og mange intervjuer er at en 50/50 % fordeling av kjønn ser ut til å virke både «kvinne-» og «manne-vennlig». Avdelingen gir et inntrykk av å ha vært gjennom en «normaliseringsprosess» med hensyn til kjønn, noe som antakelig har tatt tid. Det var få, eller ingen, tegn på dominant maskulinitetskultur, eller homososialitet på bakgrunn av kjønn, som Lilleaas og Ellingsen refererte til i sin studie (Lilleaas og Ellingsen 2013: s. 75).

Luftvern bataljonen har hatt en høyere kvinneandel de siste årene enn de fleste andre avdelinger i Forsvaret, over 20 %. Nettopp derfor var det overraskende å oppdage at visse utslag av uønsket, eller i beste tilfelle gammelmodig, maskulinitetskultur fremdeles «hang igjen», og at ingen av informantene, verken befal eller menige soldater, så ut til å ta det særlig alvorlig. Det dreier seg

om huskereglene for passretninger, våpenregler og meldinger, basert på seksuelle omskrivninger. Ingen i vårt utvalg uttrykte noen indignasjon i forbindelse med slike regler, noe som i seg selv kan virke noe oppsiktsvekkende. Dette kvinnelige befalet mente det var stor forskjell på nakenbilder og seksuelt baserte huskereglene:

I: Ja, det [nakenbildet] hadde ikke blitt godkjent her. Det gjelder vel så godt for guttene som for jentene, men hvis vi tenker på jentene nå, da, det er jo... herregud, det er jo unødvendig å gå på do, man skal jo kunne gå på do i fred uten å måtte se nakne damer overalt og sånt. For det er hjemmet ditt, det er her du bor, og det er ingen som skal gå rundt og klistre opp sånne bilder. Med mindre du selv har veldig lyst, men du får ikke lov likevel, da, men... Men når det gjelder sånn som de huskereglene vi har, så er det viktig likevel å ha litt sånn... ja... å kunne tulle litt med det, da.

F: Å ha litt humor på ting?

I: Ja, fordi at du kan ikke komme inn i Forsvaret og prøve å endre hele systemet, for det er masse ting som har blitt sånn som det har blitt, og sånne kjempeenkle tiltak som at dere får ikke henge opp pornoplakater på doen, det er jo kjempeenkelt å gjøre noe med. Men det er ganske mange sånne huskereglene som vi har, og jeg synes jo bare de er kjempemorsomme, fordi det hjelper jo.

F: Du blir ikke krenket av det?

I: Nei, på ingen måte. Sånn som med kartet, da, rutetilvisning, for å finne koordinater, "bort med trusa, opp i musa"¹⁰. Våpenreglene husker jeg; "Berit puler alle hun kjenner".

F: Nei, herregud, haha.

I: Første bokstaven i ordet blir liksom våpenregelen, da. Og så er det to varianter av den, da; "brasiliansk porno av høyeste kvalitet". Begge de går på våpenreglene, ikke sant. Og for meldingstjeneste er det "de franske truser har hull nesten helt underst". Og det er alltid sånne småting, men... hvis man kommer inn her og har litt sånn form for humor, så...

Det er kanskje når miljøet ikke lenger preges av en negativ kultur basert på mannlige tradisjoner at praksiser med for eksempel huskereglene kan fungere på en annen måte. Fra å være en intern sosialiseringsmekanisme mellom menn, kan den nå fungere som en intern sosialiseringsmekanisme mellom alle soldatene, uavhengig av kjønn. Soldatene ser forbi det seksuelle innholdet og bevarer praksisen som en intern spøk. Som om de sier at «dette er VÅR greie». Slik befestes skillet mellom oss (soldatene) og dem (sivile) enda klarere. Men det er kun når kulturen og miljøet ellers har kommet til en slags «normaltilstand» for begge kjønn at det er mulig å anse dette som en samlende praksis, og ikke splittende.

¹⁰ Enda mer vanlig er «inn i trusa, opp i musa».

Ordbruk er viktig og kan spille stor rolle for trivselen blant soldatene. Det finnes eksempler der kvinner har forlatt Forsvaret grunnet bruk av humor og talemåter (Eriksen 2015). Ledelsen i Luftvern bataljonen forklarer at de har villet bevisstgjøre bruk av ønsket og uønsket adferd. Batterisjefen fra andre kontingent beskriver det slik¹¹:

I: Jeg har ikke fått noen konkrete tilfeller av mobbing, og det er det vanskelig egentlig å få. Hvis man ikke får noen henvendelser, så må man jo prøve å undersøke litt, for jeg opplever jo ikke noe av det i hverdagen. Men når man spør litt rundt der, når man tar det opp med enkelte på tomannshånd, så får man kanskje et bedre innblikk i hverdagen, da. Men jeg har ikke opplevd at det har vært noen mobbing som kan relateres til kjønn. Det som vi har prata litt om og jobba litt med, det er ordbruk og trakasserende..., altså det at man opplever unødvendig bruk av ord. Både blant de ansatte og blant de vernepliktige dem imellom. At det kanskje har vært en utfordring for noen. Så da har vi prøvd å sette fokus på valg av ord i ulike situasjoner, da.

F: Det er vanskelig å vite hvor den grensa går?

I: Det er det. Men det er jo sånn at når vi er på jobb, så må vi ha et språk som er på en måte mer formelt enn når man er med vennene sine, da. Og det er klart at de her som er vernepliktige ikke bare er på jobb, de er på jobb og venner hele tiden. Så der er kanskje grensene litt... Selvfølgelig, når man samler nye mennesker så må miljøet sette seg litt, da. Hva er greit og hva er ikke greit. Så må man heller skape arenaer for å ta opp og utvikle det miljøet.

I en bataljon med svært få kvinner vil mekanismen heller fungere på den måten at de få kvinnene som er der, ofte må finne seg i og bli med på den maskuliniserte humoren. Når kvinner tilsynelatende aksepterer og godtar en praksis som i seg selv er kvinnekriminerende og nedverdiggende, får vi et klart eksempel på det vi ovenfor har beskrevet som «*complicit masculinity*» (Connell 2005: s. 79). Kvinnene er slik selv med på å opprettholde en maskulinitetskultur ved å leve med den heller enn å protestere eller motarbeide den. Det er en kjønnsmessig ubalanse i praksisene som utsetter sidestillingen av kjønnene i organisasjonen da slik praksis i stor utstrekning beskriver kvinners seksualitet og kjønnsorganer. Ved å kjenne til mekanismer som dette, kan ledelsen arbeide aktivt for å endre praksisene. Det er ikke de kvinnelige soldatene som har ansvar for å endre kulturen, det er en langvarig prosess som ledelsen må tilrettelegge og ta ansvar for.

4.3 Jevn kjønnsfordeling reduserer «oss mot dem» - tenkning

Vi mennesker kategoriserer hverandre. Det har vi gjort siden tidenes morgen, og det kommer vi til å fortsette med. Berreby beskriver denne måten å tenke på som en «*tribal mind*», det handler om gruppeidentitet. Han forklarer:

¹¹ Intervjuet er foretatt i begynnelsen av juni 2016, da den andre kontingenten snart skal dimittere.

My argument is that grouping people is an inborn, automatic, involuntary activity of the mind. It's like learning to walk, or talk, or recognize faces. It can't be shut off. It's not evil. It's not good. It is just there, a mental faculty we can't help using, with rules different from the ones used by other parts (Berreby 2005: xiii).

En av de første kategoriene vi deler hverandre opp i er kjønn. Vi er født og oppvokst med dikotomien mann – kvinne. Ofte blir forskjellene vektlagt, det å tenke i en oss/dem-dikotomi bidrar til sterkere gruppetilhørighet. For mange kan dette bli altoverskuende, eller i alle fall svært følsomt og viktig. Eksempler kan være tilhørighet til et fotballag, en etnisk gruppe eller andre kvinner som også er gravide. En fellesskapsfølelse kan bli skapt gjennom ett eller flere fellestrekk eller interesser. Rozenblit mener grupper av mennesker har behov for å samles om en felles interesse for å styrke båndene og markere avstand til andre grupper:

As human social organization advanced and social cooperation was enacted between non-relatives, a means of bonding individuals into cohesive groups was required. Initially, shared activities would have formed these bonds. The more significant the activity, the stronger the bonding effect. People's most essential activities are related to survival and reproduction (Rozenblit 2008: s. 27).

For noen betyr en slik oss/dem – distinksjon at «det er oss mot verden». Det er først når kunnskap om «de andre» kommer mer tydelig frem at gruppene kan bli mer løselige og interagere seg i mellom.

Når kvinnelige soldater bor på egne kaserner eller tjenestegjør i egne tropper, fører det med seg et skarpt skille mellom kvinner og menn. En slik segregering skaper distanse og mindre forståelse og kunnskap om «de andre». Et samarbeid på tvers av to slike grupper er vanskeligere enn hvis de to hadde vært mer integrert i hverandre. Vår studie viser at når kvinnelige og mannlige soldater bor og jobber sammen, skaper det høyere forståelse og mer kunnskap om hverandre som igjen fører til bedre samarbeid og dermed også bedre operativ evne.

Lik kjønnsfordeling ser ut til å redusere viktigheten av kjønn i Luftvern bataljonen. Det var fremdeles tilløp til klikkdannelser basert på kjønn i begge kontingentene, men soldatene understrekte selv at kjønnsblandede rom bremser dette. Det ser ut til at det i sosiale og profesjonelle relasjoner og samhandlinger oppstår en viss harmoni der kjønn virker nærmest irrelevant. Forklaringen ligger mest sannsynlig i at det ikke er noen majoritet eller minoritet som påvirker balansen mellom kjønnene og gjør temaet mindre betydningsfullt. Kjønn ser ut til å være et mer fremtredende aspekt på steder der det enten er en majoritet med kvinner eller menn. Soldatene påpekte selv at det ikke var noe å «fusse» med, de var vant til å være like mange av hvert kjønn på skolen. Det følte ikke noe eksepsjonelt for dem.

4.4 Solidariske kvinner eller dronningbier?

Teorien om «dronningbier», eller «*the queen bee theory*» oppsto for rundt 40 år siden i forbindelse med kampen for likestilling. Den beskriver hvordan kvinner med sterke

karriereambisjoner fremfor å hjelpe andre kvinner heller bruker hersketeknikker for å minimere og ødelegge deres innsats. Disse «dronningbiene» ønsker å være alene som kvinne med suksess og slik være i stand til å beholde makt og autoritet i en patriarkalsk arbeidskultur (Drexler 2013). Teorien beskriver hvordan kvinner kommer til topps ved å bryte ned andre kvinner og heve seg selv: *The ultimate Queen Bee is the successful woman who instead of using her power to help other women advance, undermines her women colleagues* (Cooper 2016).

Motstykket til dette er ideen om «*The Righteous Woman*», eller «den solidariske kvinnen» (Cooper 2016). Den «solidariske kvinnen» støtter og hjelper andre kvinner til å oppnå suksess i arbeidslivet, gjennom veiledning, nettverk og handlinger som forfremmelse og tildeling av arbeidsoppgaver.

Hvis vi velger å dele opp militære kvinner i disse to arketyperne, ser vi at det i enheten i vår studie, med høy kvinneandel, virker å være flere kvinner som kan beskrives som «solidariske» enn som «dronningbier»¹². Denne kvinnelige soldaten beskriver sitt syn på at det var 50 % av begge kjønn, hun visste ikke om det før hun møtte til tjeneste:

Det var egentlig en positiv overraskelse. Jenter får kanskje litt sånt annet bånd mellom seg, da. Og har litt mer felles interesser. Jeg er interessert i jakt og motorsykkel og sånne ting, men du kan ikke prate med gutter på samme måte som du kan prate med jenter. I hvert fall ikke sånn som i rekrutten, de guttene vi hadde på lag var veldig sånn macho og skulle leke tøffe og sånt. Og i rekrutten så var det en del jenter som skreik og hadde vondt og lengta hjem og sånne ting. Og da hørte vi i ettertid at de gutta prata litt dritt om dem og sånn. Og da har man ikke lyst til å gå til akkurat de guttene. Men etter rekrutten, da vi ble fordelt i tropper, så kom jeg på rom med tre gutter som alle er sånn greie gutter som du kan gå til med alle problemene dine. Men sånn i begynnelsen, før man blir kjent, så er det gjerne sånn at jentene går i lag og guttene går i lag. (...) Etter rekrutten så dro de guttene som prata litt dritt, de fikk ikke være med videre i batteriet.

Denne kvinnelige soldaten ville kunne blitt beskrevet som veldig «tøff» og med «bein i nesa». Likevel understreket hun viktigheten av samholdet mellom kvinnene, som noe spesielt. Hun mente at kvinner trenger kvinner, og var opptatt av at de skulle støtte hverandre. Som i all kvalitativ forskning er det viktig å påpeke at vi kun understreker *tendenser*, ikke entydige sannheter. Det vil utvilsomt være militære kvinner som leser dette og ikke kjenner seg igjen. Men det er nok flere som *vil* kjenne seg igjen, og det er poenget her.

Én historie som ble fortalt av flere på Ørlandet var om en kvinnelig soldat som var veldig ambisiøs. Da hun oppdaget at noen medsoldater drakk alkohol på kaserna, gikk hun og meldte fra om dette. I følge de andre gjorde hun det fordi hun håpet ledelsen ville utnevne henne til vingsoldat¹³. I stedet ble hun svært mislikt av store deler av bataljonen i ettertid, de mente hun

¹² Det betyr imidlertid ikke at kvinner i enheter med lav kvinneandel automatisk kan beskrives som «dronningbier».

¹³ Vingsoldat er en grad i Luftforsvaret som til nå har blitt tildelt soldater i førstegangstjeneste. Ved innføringen av ny personellordning vil kun grenaderer kunne bli tildelt denne graden.

hadde vært illojal. En slik adferd vil kunne betegnes som «dronningbieadferd». Vedkommende ble ansett som en som «ikke passer inn». Med andre ord ble «dronningbieadferd» sanksjonert blant soldatene i Luftvern bataljonen. Viktigheten av å «passe inn» blir ytterligere beskrevet senere i rapporten.

4.5 Jevn kjønnsfordeling påvirker kulturen

Tidligere studier innen «Forskning på årskull» viser at jevn kjønnsfordeling påvirker adferd og sosiale relasjoner avhengig av om det er overvekt av menn eller kvinner (Hellum 2010, 2014, Rones og Fasting 2011, Rones og Hellum 2013, Rones 2015a og b).

Rones beskriver hvordan mannlige befalelever i Sanitetsbataljonen håndterer at de er i et knapt mindretall i avdelingen. For å markere sin maskulinitet tyr de til uønsket adferd for å hevde seg:

Befalet forklarte denne situasjonen ved at mennene hadde kommet i en truet posisjon siden det var så mange kvinner i troppen. De forklarte videre at mennene hadde reagert på situasjonen med handlinger som kan fortolkes som forsøk på å rekonstruere deres symbolske dominans, for eksempel ved å demonstrere fysisk overlegenhet og utøve mobbing og trakassering av kvinnene (Rones 2015b: s. 85-86).

Dynamikken ble påvirket av en kvinnedominans som mennene reagerte negativt på. De følte deres roller som menn ble utfordret og forsøkte å ta tilbake sitt «domene» ved å bruke hersketeknikker overfor kvinnene¹⁴. Vi har i andre studier observert avdelinger med et kraftig overtall av menn. De få kvinnene som har tjenestegjort på disse stedene har i stor grad tilpasset seg maskulinitetskulturen der. Kvinnene har måttet ha «bein i nesa» (Hellum 2010) og blitt «en av gutta» (Harsvik 2010). Felles for avdelingene med overvekt av enten menn eller kvinner er at kjønn blir understreket som et tema som påvirker miljøet, gjerne på en negativ måte, mens det i avdelingen med jevn kjønnsbalanse ser ut til å spille mindre rolle.

Ved intervjuer med informanter fra den kvinnelige jegergruppen, som består av et titalls kvinner i førstegangstjeneste med jegerutdanning, forteller Nina Rones¹⁵ at dynamikken når det bare er kvinner fungerer svært godt i denne enheten. I noen av våre tidligere studier har vi sett militære kvinner med sterkt konkurranseinstinkt (Rones 2015a og b). Disse kan i en del tilfeller kategoriseres som «dronningbier». I tillegg sirkulerer fortsatt mytene om egne jenterom som «fulle av drama» (Hellum 2014) fortsatt rundt blant soldater og befal. Ut fra dette er det naturlig å forvente drama og «dronningbie»-adferd i en enhet med bare kvinner. Og denne enheten skulle attpåtil bestå av de sterkeste kvinnene fysisk og mentalt i Norge. Imidlertid forteller Rones' informanter i intervjuer at de er glade for at det kun er kvinner i enheten, og for noen av

¹⁴ Muntlige kilder sier at FSAN har en øvre inntaksgrense på 50 % kvinner nettopp grunnet årsaker som dette. Dette støtter påstanden om at jevn kjønnsfordeling fungerer bedre enn ujevn.

¹⁵ Nina Rones har gjennomført flere feltarbeid og kvalitative intervjuer med den kvinnelige jegergruppen i 2015 og 2016. Materialet er under utarbeidelse og er en del av FFIs forskningsprosjekt «Forskning på årskull».

dem er det årsaken til at de søkte. De ville ikke søkt seg til en vanlig spesialstyrkeenhet, siden de der ville forventet en dominerende maskulinitetskultur de ikke ville vært komfortabel med. Rones observerer også en adferd blant kvinnene som kan kategoriseres som «*righteous women*»-adferd. De er solidariske i sin opptreden, de støtter hverandre og hjelper hverandre gjennom øvelser og tøffe tester.

For å oppsummere kan vi si at mekanismene rundt kjønnsbalanse og -ubalanse ser ut til å variere. Det er vanskelig å konkludere med hva som fungerer best, siden det vil være andre faktorer som påvirker i de ulike enhetene, ikke kun kjønnsaspektet. Imidlertid ser vi en tendens til at jevn kjønnsfordeling generelt sett er hensiktsmessig da det reduserer fordommer og seksuell trakassering, samt gir et godt grunnlag for samarbeid i tjenesten.



Figur 4.3 Kvinnene i Luftvern bataljonen består i hovedsak av «solidariske kvinner».

Flere av de tidligere studiene fra «Forskning på årskull» har hovedsakelig vist mekanismer som oppstår der det er mange menn og få kvinner. Tendenser til «dronningbier» har da vært observert, men ikke forsket på i dybden. Når det gjelder studien på Ørland, der kvinneandelen er like stor som mannsandelen, viser denne studien svært få eksempler på «dronningbier», men heller flere «solidariske kvinner» jf. kapittel 4.4. Under intervjuene uttrykker de kvinnelige soldatene at de er glade for at det er så mange andre kvinner der. En kvinnelig soldat sier dette:

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. Men hvis vi hadde vært nesten ingen jenter..., 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.

Det å være flere kvinner skaper et fellesskap og de føler seg ikke alene i situasjonen. Det hjelper dem mot usikkerhet og gir dem selvtillit til å tro at de kan klare oppgavene. Om det har med hva slags type tjeneste som skal utføres eller hva slags type menneske som selekteres og sendes til Luftvern bataljonen, er vanskelig å vite sikkert, men de kvinner som er observert og intervjuet i denne studien viser ikke et konkurranseinstinkt som overgår vennskap og lagånd. Tvert i mot viser kvinnene en sterk solidaritetsfølelse, sterke vennskapsbånd og sterk lagfølelse. Denne lojaliteten er ikke forbeholdt kun kvinnene imellom, men den strekker seg langt mellom kjønnene også.

Her ser vi en liten forskjell mellom de to kontingentene. I den første var det en sterk fellesskapsfølelse på tross av kjønnene, men også en viss polarisering. Noen av de fysiske forholdene i leiren kan ha medvirket til dette. Blant annet hadde herregarderobene i kjelleren en badstue, det hadde derimot ikke kvinnenes. I den første kontingenten skapte noen av gutta en tradisjon, et rituale, der de møttes mer eller mindre hver kveld i badstuen og lekte, pratet og til og med spiste pizza. Dette styrket båndet mellom dem som deltok. Men det skapte også en viss misunnelse fra jentene, som ikke kunne gjøre noe tilsvarende. Dette førte til at et par av jentene ble med i herrebadstuen en kveld, fordi de ønsket å være en del av et slikt rituale. Dette ble oppdaget, og noen har forstått det slik at det lå noe seksuelt i handlingen. De guttene og jentene som ble intervjuet og som var i badstuen den kvelden, sier imidlertid at det dreide seg om å få være med, å nærmest være «en av gjengen», ikke å ha noen form for seksuell intimitet. Når soldatene bor og jobber så tett, er det naturlig at det føles urettferdig og unaturlig å bli fordelt ulike goder. Jentene og guttene i dette utvalget forventet å bli behandlet så likt som mulig, og de forventet å ha de samme rettighetene og pliktene.



Figur 4.4 Kvinnelig soldat klar for øvelse.

Det er mange myter rundt kvinner i Forsvaret, som beskrevet i tidligere studier (Hellum 2010, Rones og Hellum 2013, Hellum 2014, Rones 2015a). I 2008 da prosjektet «Forskning på årskull» startet, ble vi møtt med forestillingen om at «kvinner betyr masse drama». Denne forestillingen lever fortsatt videre i organisasjonen. Det kan virke som om det handler mer om hvordan kvinner blir behandlet og ansett enn hva slags adferd de faktisk har:

(...), despite studies showing that men engage in indirect aggression like gossiping and social exclusion at similar or even higher rates than women, it is still widely believed that women are meaner to one another (Cooper 2016).

Forestillingen om kvinner som mer dramatiske, sladrete og sosialt ekskluderende er ikke nødvendigvis sann, men den lever likevel i beste velgående blant annet i deler av Forsvaret. Erfaringen fra den sosialantropologiske forskningen innen «Forskning på årskull» tyder ikke på at kvinnene i Forsvaret er mer «diva» eller mer dramatiske enn mennene. Forskjellene springer ut fra ulike personligheter i større grad enn på bakgrunn av kjønn (Hellum 2010, 2014, Rones og Hellum 2013).

4.6 «Kødding»

Vi har tidligere innen prosjektet «Forskning på årskull» understreket viktigheten av kødding blant soldatene i militæret som en sosialiseringmekanisme (Hellum 2014: s. 35). Å bli tullet eller kødda med, er en måte å vise at man «passer inn» på. Det har vært en måte å bli «en av gutta» på (Harsvik 2010). Kødding er også en metode for soldater å komme nærmere inn på hverandre, spøk fjerner det pinlige i intime situasjoner (Totland 2009).

Erfaringen fra flere års empiriske studier viser at mange kvinner i Forsvaret ser for seg at de må tåle mye som kvinne for å gjennomføre tjenesten. Å tåle kødding er en del av dette. Bjerke beskriver i sin masteroppgave hvordan soldater av begge kjønn bruker humor som en «copingmekanisme», det vil si som en metode for å håndtere pinlige situasjoner (Bjerke 2016: s. 66–74).

Vincent beskriver også bruk av humor som en taktikk for å dekke over egen usikkerhet menn i mellom, særlig når det gjelder i forholdet til kvinner:

My bowling pals had been as full of the same off-color jokes as Phil and his dad, full of the same know-it-all insouciance that betrayed exactly how much, not how little, women and the esteem of the women actually meant to them (Vincent 2006: s. 64).

Et interessant funn fra studien i Luftvern bataljonen er at det ser ut til å være mindre «rå» kødding om jenter og kvinner enn i tidligere studier. Det er mindre kødding basert på seksualisert humor på bekostning av kvinnene enn vi har vært vitne til før. Imidlertid ser det ut til at humor på bekostning av andre minoriteter er helt greit blant mange. Det kan virke som om det er en konsekvens av at kvinner ikke lenger er i minoritet, og dermed ikke like aktuelle å tulle med.

Inntrykket er at det er mer akseptert å kødde med etniske minoriteter enn med kvinner. Det var mye humor rundt dem med annet etnisk opphav enn norsk. Blant annet omtalte to av forskerens informanter seg selv som «negre» til tross for at den ene hadde opphav fra Midtøsten og den andre fra Asia. Å kalle noen med annen hudfarge enn lys for «neger» ser ut til å være normalt blant en del unge, til tross for alle debatter, diskusjoner og restriksjoner ellers i samfunnet. Som kvinne var det til en viss grad mulig å gjøre seg «usynlig» i visse sammenhenger, men for soldater med mørk hudfarge er det nærmest umulig. Det er en konstant strøm av kødding og humoristiske kommentarer rundt soldater med annet etnisk opphav, og det kommer særlig frem overfor dem med mørk hudfarge. Det er ikke alltid lett for dem det gjelder å si fra om dette, og for noen blir det til at de kødder med det selv først, som en slags avvæpningsteknikk og forsvarsmekanisme. En mannlig soldat med mørk hudfarge forteller:

I: Og da kødder vi mye. Men jeg synes det kan bli litt støtende når det er folk jeg ikke kjenner tar den..., ta «negervitser», holdt jeg på å si. Jeg har ikke noe problem med det når det er noen jeg kjenner godt. Jeg kan ta det på meg selv hele tiden. Men når det er

noen jeg ikke helt kjenner som kommer inn og tar den, da blir jeg litt sånn..., litt støtt. Blir litt sur.

F: For det må være litt internt, på en måte?

I: Ja, altså jeg synes det er greit å kjenne hverandre litt før man tar sånne vitser. Og ikke ut fra det at man har hørt at «han tar en sånn vits på han, så da kan jeg og ta en sånn vits på han».

Denne køddingen kan også komme av at kvinneandelen er økende, mens at de med annen hudfarge fremdeles kun er i fåtall og dermed veldig synlige. Ved sin fysiske annerledeshet enn majoriteten med lys hudfarge, stikker de seg mer ut enn kvinner i Forsvaret i dag. Det ser ut til å spille liten rolle hvor vedkommende ellers kommer fra, om han eller hun er født i Norge, kanskje adoptert, er ateist eller religiøs. Hudfargen blir veldig synlig, og siden det er få med mørk hudfarge, blir det en marginal minoritet. Vi har ikke forsket på rasistiske eller fremmedfiendtlige holdninger i denne studien, så i hvilken grad slike holdninger er utbredt skal vi ikke innlate oss på å mene noe om. Men denne soldaten, som også hadde mørk hudfarge, mente det var flere i troppen som ikke hadde særlig kjennskap til mørkhudede personer:

I: Det kan jo hende hvis vi er i skikkelig godt humør, så kan jeg kanskje ta en «negervits» om meg selv på en måte. Men jeg synes ikke det er greit når det var... rett etter at vi hadde kommet inn i ny tropp, så var vi i teltet og da begynte to, tre fra troppen å snakke, finne fram mobil og finne fram «jøde»-, «neger»- og et eller annet barnedød-vitser. Og da fikk jeg nok og gikk ut av det teltet. Og så sa jeg til dem under den øvelsen at «det synes jeg egentlig ikke noe om».

F: Du sa det idet du gikk, eller etterpå?

I: Jeg sa det i forrige uke, hehe.

F: Å, så du sa det lenge etterpå?

I: Hehe, ja, jeg sa det lenge etterpå.

F: Hvordan reagerte de på det, da?

I: Nei, de var sånn «ja, men det er jo morsomt, da!» Og så sa jeg at jeg ikke var så gira på å høre på det der og da. Den oppfatningen jeg har er at mange av de som er her kommer fra et miljø, det jeg vil kalle «blenda-hvitt» miljø, hvor det er de «norske» og så er det de «ikke-norske», eller de «mørke».

I samtale med denne soldaten kom det frem at han i stor grad tok ansvar for sin egen minoritet, at han måtte passe på at det ble kødda akkurat riktig mengde. Han brukte humor om egen minoritet som en avvæpnings- og forsvarsmekanisme. Denne typen humor har vi sett tidligere hos militære kvinner i avdelinger med lav kvinneandel. En av soldatene fortalte at han tullet

mye med egen hudfarge og etnisitet, men hadde behov for å sette en grense som ofte ble tråkket over. Han tok ansvar for hvordan han og andre ble fremstilt, selv når det ble omtalt i humoristiske former, gjerne ut fra uvitenhet:

I: Ja, det er sånn at ofte så pleier jeg å si fra i ettertid at «nei, jeg pleier ikke å være sånn». Jeg tuller litt med at jeg er fra gettoen. Men hvis det blir veldig grovt, så pleier jeg bare å si at «nei, det er ikke sånn det er». Litt sånn pakkis-vitser og sånt. Det er ikke det. Så..., noen ganger pleier jeg å rydde opp, andre ganger lar jeg det bare ligge. De får bare oppleve det selv og finne ut av det. Kommer vel en gang hvor de kanskje havner i trøbbel for det, da. Hvis de går rundt på Grønland og tar en sånn vits, så får de jo kjenne på det. På en eller annen måte.

F: Synes du folk har fordommer her?

I: Ja, det vil jeg si. Mest tror jeg fordommene kommer av ting de ikke har opplevd. Uvitenhet. Mens du kan jo ha fordommer av..., for eksempel når jeg gikk på ungdomsskole med mange som ikke var etnisk norske, så fikk jeg liksom en fordom overfor de menneskene jeg omgikk meg med. På samme måte som andre har fordommer av de samme personene uten å ha omgått med dem. Det er to forskjellige ting, synes jeg, da.

Han ser en distinksjon mellom det å dømme noen på erfaringsbasert grunnlag og det å dømme noen basert på forutinntatte holdninger. Forskning viser at en mekanisme til å skjelne mellom de to er eksponering. Eksponering overfor en gruppe eller et menneske, særlig over tid, fører i en viss grad til høyere forståelse, og dermed også høyere toleranse for den gruppen eller personen. I sin forskning om mangfold¹⁶ og diskriminering i arbeidslivet, blant annet ved å studere soldater, fant Finseraas, Johnsen, Kotsadam m. fl. at mannlige soldaters toleranse overfor kvinnelige soldater økte ved eksponering. I tillegg kom det frem at eksponering bedret kvinnenes karrieremuligheter:

We find that discrimination disappears if we expose male soldiers to female peers in an environment that is relevant for the leader position. (...) We have shown that the glass ceiling that prevents female candidates to obtain leader positions in a masculine context can be broken by exposure (Finseraas, Johnsen, Kotsadam m. fl. 2015: s. 17).

Det ser ut til å være tydelig at eksponering overfor det andre kjønn reduserer stereotypiske holdninger. En økning av militære kvinner kan på denne måten redusere uønsket maskulin adferd og holdninger i Forsvaret, slik en økning av etnisk mangfold kan redusere fremmedfiendtlige holdninger. I følge Beadle og Diesen er det ennå vanskelig å forutse hvilke konsekvenser et samfunn med økende etnisk mangfold vil ha, siden andelen ikke-etniske nordmenn til nå er lavt representert i Forsvaret:

¹⁶ For en grundigere analyse av mangfold i Forsvaret, se rapport fra Østlandforskning av Eide, Lauritzen, Olsvik og Stokke: <http://www.ostforsk.no/wp-content/uploads/2015/06/1420141.pdf>.

Forsvaret har så langt opplevd liten effekt av det økte etniske mangfoldet ellers i samfunnet, fordi få med minoritetsbakgrunn har tjenestegjort (Beadle og Diesen 2015: s. 34).

Det kan virke som om soldater med annen hudfarge og etnisitet er den «nye kvinnen» i Forsvaret, stillingen som utsatt minoritet blir åpen når kvinneandelen øker. Finseraas understreker i sin studie av etnisitet i Forsvaret at «det er en overvekt av soldater med minoritetsbakgrunn som rapporterer å ha blitt utsatt for mobbing» (Finseraas 2015: s. 16). Han påpeker også at dette bør følges opp i fremtidig forskning.

4.7 Eksponering

Mekanismen med at eksponering ofte fører til høyere toleranse og forståelse blir beskrevet i en studie av indiske kvinners økonomiske muligheter. Professor i økonomi, Robert Jensen, undersøkte hvilken påvirkning økonomiske muligheter for kvinner i rurale India ville ha på hvordan foreldre behandlet sine døtre. Jensen rekrutterte kvinner fra ulike, tilfeldig valgte, landsbyer til et treårs engasjement, for deretter å se om dette ville resultere i endret behandling av egne døtre. Én av konsekvensene var at:

Seeing women work in call centers allowed parents to imagine a different future for their own daughters. While the number of women newly working in call centers was relatively small (an increase of 2.4 percentage points), even this small possibility challenged parents' beliefs and their stereotypes about what women can accomplish (Bohnet 2016).

Holdningene hos foreldrene endret seg etter å ha blitt eksponert for en ny måte å gjøre ting på enn de var vant til og oppvokst med selv. Dette eksemplet viser hvordan eksponering overfor nye situasjoner og opplevelser over tid i seg selv endrer holdninger. Slik endres også holdningen til militære kvinner. I studier innen «Forskning på årskull» har vi sett at eksponering overfor kvinner i militær sammenheng reduserer fordommene overfor militære kvinner. Særlig studiene med kjønnsblandede rom viser dette (Hellum 2014, Hanson, Steder og Kvalvik 2016: s. 30–34). Vi vet at endring av holdninger blant mennesker normalt tar lengre tid enn endring av adferd.

Bohnet refererer i sin artikkel¹⁷ “How can we promote gender equality in the workforce” til dette som “*behavioral design*” (Bohnet 2016). Slik vil vi kunne tilegne oss kunnskap om hvilke metoder som er hensiktsmessige og effektive med hensyn til bedre mangfold og likestilling mellom ulike grupper. Bohnet stiller spørsmåltegn ved hvordan vi kan vite at et særskilt design (mønster/fremgangsmåte/metode) vil være effektivt når det gjelder bedret likestilling mellom kjønn, og forklarer det slik:

We can try different strategies and measure their impact. We can examine the effectiveness of behavioral design much like we evaluate the impact of a new drug,

¹⁷ Bohnet refererer til sin egen bok: «What Works: Gender Equality by Design» fra 2016.

running a clinical trial in which people, schools or even villages are randomly assigned to treatment or control groups. The goal of random assignment is to create groups that are as identical as possible so that any change in behavior can be attributed to the “treatment” (Bohnet 2016).

Bohnet foreslår komparativ forskning, der forskerne setter ulike grupper opp mot hverandre som testpersoner, for så å måle effektene av de ulike parameterne. Det er ikke avgjørende at de ulike parameterne er konstruert av forskere, parameterne kan allerede være tilstede i feltet. Ordningene med kjønnsblandede rom kan være en slik parameter. Gjennom forskning på hvordan slike rom fungerer og hvilke mekanismer som gjør seg gjeldende, kan forskerne si noe om ordningen virker hensiktsmessig eller ikke.

4.8 Kjønnsblandede rom

Kjønnsblandede rom innebærer at kvinnelige og mannlige soldater bor på samme rom. I Luftvern bataljonen bor mannlige og kvinnelige rekrutter atskilt, men etter noen uker reforddeles romfordelingen, og alle soldatene bor da på kjønnsblandede rom. Tidligere studier har i hovedsak vist positive konsekvenser der en slik ordning har vært praktisert (Hellum 2014, Lilleaas og Ellingsen 2013). På Ørlandet ser det ut til at ordningen fungerer godt, til tross for visse utfordringer, særlig i første kontingent, som blir nærmere beskrevet i rapporten.

Å bo sammen er ikke knirkefritt. Soldatene bor oppå hverandre hver dag i nesten et år, nærmest helt uten privatliv:

F: Det er vel ikke så mye privatliv her heller?

I: Nei, det er det ikke. Det merker man også ganske fort. Det var ganske kultursjokk, egentlig, da man kom opp hit og veit at uansett hvor du er, så er du ikke alene. Du kan ikke gå på do en gang alene, til og med. Det er alltid noen som sitter der og..., ja. Så det var litt vanskelig å venne seg til. Som nå så regner jeg privatliv som at når jeg ligger i senga alene, så er det privatliv, liksom. Det er det privatlivet du får.

Når det gjelder interesser og personlige preferanser, har vår forsker gjennom sine ulike feltarbeid gjennom årene ikke avdekket særlige ulikheter mellom soldatene som tydelig er basert på kjønn. Dette gjelder også for denne studien. Imidlertid er det ett og annet sjeldent unntak, for eksempel en populær kvelds- og helgeaktivitet; *gaming*. Gaming handler om å sitte på et rom sammen og spille dataspill på pc-en. Observasjonene av *gamerne* (de som spiller) har vært at alle har vært menn. Det finnes kvinnelige gamere også, men i vårt utvalg har alle vært menn. Et kvinnelig befall i Luftvern bataljonen fortalte sin historie fra da hun selv var i førstegangstjeneste i Luftvern to år tidligere. Til tross for at dette befalets erfaring ikke var en del av eksperimentet denne studien handler om, velger vi å ta den med her. Historien illustrerer et poeng som kan være relevant for avdelingen på Ørlandet, og for enheter med kjønnsblandede

rom andre steder. Det kvinnelige befalet forteller sin historie om å bo på mixrom¹⁸ (kjønnsblandet rom):

Det var seksmannsrom, men vi bodde bare fire på hvert rom. Så vi sa det at "nei, vi kan godt bo mikset". Og det er sånn... det kunne ha gått greit, men det som var dumt, da, var at troppssjefen valgte bevisst hvem han puttet oss med. Så det ble med de som hadde litt mindre sosiale antenner, da, som hadde litt dårligere kroppshygiene, og som trengte å bli dyttet litt ut av skallet. For han hadde tydeligvis skjønt, da, at hun andre og jeg var litt mer ordentlige jenter som ikke var redde for å gi beskjed og skulle liksom ha det på en viss måte.

Hun andre, hun bodde på rom sammen med de to som luktet verst i hele bataljonen. Altså, de tok ikke vare på seg selv i det hele tatt. Og vasket aldri klærne sine eller seg selv, og sånn det minst velstelte skjegget jeg noensinne har sett, og bare ... ikke så flinke med alle andre, til å prate og være med på ting og sånn. Og jeg bodde sammen med de største "gamerne" jeg noensinne har sett. Og jeg var veldig opptatt av "ok, vi er både jenter og gutter nå, dette går fint, det er jo null problem". Så vi lagde litt sånne kjøreregler. Og jeg tenkte sånn at "om de spiller, det driter vel egentlig jeg i". Hva jeg bruker tiden min på, får bli en annen sak. Og de guttene var kjempegreie. Men det de gjorde, da, var at i den troppen så var vi 14 stykker, og det var ti av de som satt og spilte åtte timer hver dag. Og de kom inn på vårt rom og lagde et helsikes langbord, og jeg gikk jo bort og gjorde masse annet med hun andre jenta. Så jeg kom jo tilbake, da hadde jeg vært vekk hele dagen, og så sitter de ti stykker inne på rommet mitt, da, det var jo de to andre sitt rom også, selvfølgelig, så jeg hadde jo forståelse for at de var der. Men de var der hele tiden. "Går det ikke an å få en slags rullering, kan dere ikke være noe på de andre sine rom også?" "Nei, det var best å være her". "Ok, greit". Og da... vi kunne jo vært på hun andre sitt rom, men der stinket det jo, så det gikk jo ikke an å være der inne.

Så vi ble jo ganske flinke til å finne på andre ting, da. Men til slutt så ble jeg så lei, da jeg kom inn klokken ett, da, eller på kvelden og skulle sove, så satt de der og spilte, så sa jeg "ok, gutter, nå skal jeg sove". Det betydde at "nå kan dere gå ut, for nå har dere spilt i hele dag". "Nei, nei, nei, vi er ikke ferdige, god natt!" Og så: "nå pusser jeg tenner, nå legger jeg meg under dynen. God natt, gutter!" "Ja, ja, god natt." Og så var det liksom "ok, er det ingen som skjønner at dere skal gå ut? Kan jeg slukke lyset?" "Jada." De hadde jo lys på tastaturet hele gjengen, ikke sant. Og de gikk jo til slutt, det var jo sånn gjerne to, tre på natten. Og dagen etter så var det 70 pizzaesker og sjokoladesmuler på hele gulvet. Det var jo jeg som måtte rydde alt opp. Jeg ble jo så forbanna til slutt. Og så med hun andre også, grensen gikk for henne, for de to, det gikk ikke an å være på rom med dem. For det luktet sånn. Hun hadde jo gitt beskjed til dem og alt det der. Så gikk vi til troppssjef og sa det at..., det går ikke an å si at det var gøy

¹⁸ *Mixrom* er den *emiske* betegnelsen, det vil si det begrepet informantene selv bruker. En *etisk* betegnelse vil være det faguttrykket forskeren bruker, i dette tilfellet, *kjønnsblandede* rom.

så lenge det varte, men “vi prøvde i hvert fall! Og nå ønsker vi gjerne å flytte. Vi skal bytte rom, og inn på noen andre sitt rom, det går helt fint, men vi kan ikke bo sånn som vi bor nå”. Og da førte det egentlig bare til at hun flyttet inn på mitt rom, og mine gutter flyttet inn på det andre rommet.

Men da sa han troppsjefen det at han hadde håpet at det skulle gå, og det var synd at det ikke fungerte, men at han da bevisst hadde plassert de guttene med oss fordi han trodde at det skulle hjelpe de på noen som helst måte.

Dette eksemplet viser en leder som ser sosiale utfordringer blant soldatene og forsøker å håndtere det på en fleksibel måte. Imidlertid skyver han i stedet ansvaret over på medsoldater, de kvinnelige i dette tilfellet, som må håndtere gutter som lukter og gutter som *gamer*. Nå er det slik at det å være i førstegangstjeneste innebærer å lære seg å leve tett på mennesker du ellers aldri ville omgås. Erfaringene består i å takle andre mennesker i uvante og mange ganger utfordrende og vanskelige situasjoner. I dette tilfellet derimot, ligger denne læringen mest på kvinnene, da mennene er «kasusene» som kvinnene må ta vare på på ulike måter. De kvinnelige soldatene blir gitt en «morsrolle» av befalet. Det er en forskjellsbehandling som Forsvaret neppe er ute etter å håndheve. Den aktuelle lederen ser at det er noen sosiale utfordringer og ønsker å «fikse» det. Metoden er imidlertid ikke særlig vellykket. Problemet i dette tilfellet er ikke at de kvinnelige soldatene ikke klarer å «oppdra» sine mannlige medsoldater, ei heller ikke at de ikke klarer å takle dem. Problemet er at lederen skyver sitt ansvar nedover i en misforstått delegering av oppgaver. Det er ledelsen selv som skulle adressert de mannlige soldatene direkte og gitt dem noe opplæring i hygiene og sosiale konvensjoner.

Imidlertid viser empirien fra denne studien også en motsatt side, at de mannlige soldatene ikke må bli «oppdratt» av de kvinnelige når det gjelder vasking. Under ett av feltoppholdene fikk ikke forskeren delta på romvasken om morgenen, da den ene mannlige soldaten uttrykte at han ønsket full kontroll på dette og ikke stolte på at andre ville gjennomføre det på like grundig måte som ham selv. Det var lite som tydet på at mannlige soldater tok lettere på slike oppgaver enn de kvinnelige soldatene, også her så det ut til at personlighet dominerte adferd, innsats og holdninger. Kjønnaspektet virket irrelevant i denne sammenhengen. Likevel var det mange av soldatene som uttrykte at miljøet ble bedre av å bo kjønnsblandet. En kvinnelig soldat mente det ville vært et større skille hvis de hadde bodd separat:

Jeg synes dette med blanda har vært mye bedre. Eller, vil funke mye bedre. Fordi du blir litt mer kompis med guttene. Ikke sant, hadde det vært reine jenterom, så hadde guttene kanskje vært litt mer, ja..., nysgjerrige, da. Det hadde blitt et lite skille der. Men nå er vi liksom..., nå er vi jentene en del av guttene, da. Vi blir bare sett på som kompis, og da blir det ikke så mye mer av den der..., for eksempel tafsinga og navn og sånne ting. Det tror jeg veldig på.

Denne soldaten hevder det blir mindre tafsing når soldatene bor sammen på rom uavhengig av kjønn. Det ser ut til å være svært lite seksuell trakassering i Luftvern bataljonen.

4.9 Seksuell trakassering

I de kvalitative intervjuene (60 med førstegangstjenestesoldater) er det få som rapporterer om tilfeller der de har følt seg seksuelt trakassert¹⁹. I de få tilfellene som kommer opp, handler det hovedsakelig om verbal trakassering, at noen har “kødda”, men gått over streken. Kun jenter sier de har opplevd dette, og ingen av dem uttrykker at de har opplevd trakasseringen som alvorlig.



Figur 4.5 Fra TVO-kampanjen Soldataksjonen 2016 «Gjensidig respekt – et felles ansvar».

På kaserna for Luftvern bataljonen hang en plakat med hensikt å forebygge seksuell trakassering. Soldatene i studien ble ofte påminnet om at seksuell trakassering verken er lov eller akseptert. Temaet ble tatt opp av befal, ordbruk ble diskutert og gjennomgått, og det var ingenting som tydet på at noen kunne oppfatte at det skulle være greit å behandle andre respektløst på

¹⁹ For en grundig gjennomgang av hva det innebærer å måle mobbing og seksuell trakassering, se Fasting, Kari og Sand, Trond Svela, *Kartlegging av metoder som måler mobbing og seksuell trakassering En litteraturanalyse*, upublisert FFI-notat, 2016.

Temaet ble tatt opp av befal, ordbruk ble diskutert og gjennomgått, og det var ingenting som tydet på at noen kunne oppfatte at det skulle være greit å behandle andre respektløst på bakgrunn av kjønn. De få tilfellene der informanter fortalte om seksuell trakassering, dreide det seg om uønskede kommentarer med spøkefullt innhold om kjønn eller sex.

Inntrykket av hvordan dette manifesterer seg i Luftvern bataljonen er at det jobbes aktivt med holdninger og ordbruk, og at soldatene og befalet i liten grad plager andre gjennom mobbing eller seksuell trakassering. Enkeltilfeller vil likevel forekomme, siden mennesker ikke er ufeilbarlige. Å sette nesten 100 unge mennesker til å bo og jobbe tett vil naturlig nok avstedkomme visse gnisninger. Når det er sagt, ser Luftvern bataljonen ut til å fungere svært godt med jevn kjønnsbalanse. Når kvinnene består av en såpass stor gruppe, intet kjønn er i majoritet, virker det inn på balansen, og det blir mindre «stuerent» at én gruppe føler seg hevet over en annen. Siden kvinnene og mennene er integrert i kjønnsblandede grupper, på lag og på rom, reduseres viktigheten av kjønn, og personlighetene vektlegges i stedet.

Tall fra vernepliktsundersøkelsen for 2014 viser at 7 % av vernepliktige fra hele Forsvaret svarer at de har blitt seksuelt trakassert. Tallet øker blant menn; fra 2 til 3 %. Av kvinnene svarer 17 % at de har opplevd seksuell trakassering²⁰ (Veien/FMS 2015). Tallene fra vernepliktsundersøkelsen i 2015 viser liten forandring; 6 % totalt oppgir å ha blitt seksuelt trakassert, hvorav 18 % er kvinner og 2 % er menn (Veien/FMS 2016). Det betyr 1 pp. oppgang i trakasseringen av kvinner, og 1 pp. nedgang i trakasseringen av menn. Som vi ser er tallene er vesentlig høyere for kvinner enn for menn. Svarprosenten er i begge undersøkelsene på mellom 30 og 40 %. Det betyr at det bør utvises forsiktighet med å konkludere utelukkende på bakgrunn av tallene. Imidlertid viser undersøkelsen en tendens som ikke endrer seg i vesentlig grad ved sammenligning av årsresultatene. Kvinneandelen totalt blant soldater i førstegangstjeneste var på 25 % i 2014 og 23 % i 2015.

4.10 Å «passe inn»

Det er lite som virker så viktig i militæret som fellesskapsfølelsen. Betydningen av fraser som «et lag er ikke bedre enn den som kommer sist» og «alle må dra i samme retning» blir vektlagt av både befal og soldater. For å utføre oppdraget og gjøre jobben, må alle gjøre sin del, eller så «henger det ikke sammen». Soldatene utfyller hverandre og er avhengige av hverandre. Selv om de fleste omfavner ideen om mangfold, er det kun til en viss grad tjenesten understøtter at det er hensiktsmessig med ulikhet. For å få en positiv lagfølelse oppgir mange soldater at det «å passe inn» er avgjørende. I enheter der kvinneandelen er lav, er det viktig for kvinnene å skulle «passe inn». På Ørlandet var det ikke snakk om å «passe inn» på bakgrunn av kjønn i det hele tatt. I de tilfellene der det var noen som ikke «passet inn», så det ut til å være andre årsaker til dette.

²⁰ I vernepliktsundersøkelsen defineres seksuell trakassering slik: «Med seksuell trakassering menes uønsket atferd av seksuell karakter, eller annen uønsket atferd basert på kjønn, som krenker din integritet i tjenesten».



Figur 4.6 God stemning ved knepping av telt.

Denne mannlige soldaten forteller hvor viktig det er å «passe inn». En medsoldat som ikke «passer inn» blir ikke nødvendigvis mobbet eller behandlet direkte dårlig, men vedkommende kommer heller ikke helt inn i «det gode selskap». Holdningen er ofte at «de som ikke passer inn, bør ikke være her»:

I: Det er jo noen som ikke passer inn, på en måte. Eller at det kanskje er best at de ikke er her likevel.

F: Blir de kødda med?

I: Nei, eller..., det spørres hva greia er, da. Hvis det er en som bare går rundt og sutrer hele tiden og skaper dårlig stemning, så blir du jo baksnakket. Da går det rundt, folk snakker jo. Sånn “stusselig”/”delvis”-snakk. Og det må du nesten regne med. Når hele troppen er ute og gjør fysisk arbeid, og hele tiden så er det en som bare er med på det som ikke er noe slitsomt i det hele tatt og så stiller han seg selv på lik linje med alle andre. Da blir det ikke noe god stemning. Og da snakker folk.

F: Men de andre da? De som ikke blir erta? Eller baksnakka?

I: Ja, nei, jeg vet ikke. Noen bare er sånn. Man må bare akseptere at noen ikke passer helt inn. Men de føler jeg forsvinner ganske tidlig, på en måte, du merker tidlig i

Forsvaret, i rekrutten, når de selekterer og dimmer folk og sånn. Så du burde se etter hvem som ikke passer inn i det hele tatt fra starten av. Bare få de bort med én gang, fra starten av.

F: Men de blir ikke erta eller mobba? Synes folk mer synd på dem, eller?

I: Ja, det spørs litt. Om det er en ordentlig pasifist, eller..., ja. Altså, det var en jeg hørte rykter om, da, jeg vet ikke helt hvor sant det er; det var en i rekrutten nå som ikke tålte synet av våpen. Han klarte ikke, han fiksa ikke våpen, da. Og hver gang troppen hadde noe med våpen, hadde våpenleksjon eller et eller annet, så satt han bare på rommet sitt. Og da er det sånn, da tenker jeg mer at det er synd på ham, da har han faen ikke lyst til å være her. Da er det bare å sende ham hjem, hvis det er så ille.

F: Ble han sendt hjem?

I: Jeg vet ikke, har ikke hørt mer om det. Jeg tror faktisk han har blitt dimittert. Men sånne folk tror jeg ikke blir mobba, det er litt mer sånn at han har det dårlig med det, og da aksepterer du bare at han ikke liker våpen. Da er det greit.

Kjødding er et sterkt og viktig element i det å passe inn, som tidligere beskrevet i kapittel 4.6. De som ikke er med på humoren passer ikke inn, da er du ikke «en av oss». Igjen blir distinksjonen oss/dem relevant. Fordi mye kan stå på spill i en militær kontekst, er soldatene avhengige av at de kan stole på hverandre i enhver situasjon. Individuelle forskjeller og egenskaper er velkomne, men det å ha et fellesskap som er sterkt og til å stole på er avgjørende for en vellykket enhet. Det er ikke plass til individualister som ikke stiller opp for de andre når det trengs. I tillegg er det viktig at vedkommende er «en viss type». Blant annet har tidligere forskning vist at det er viktig å ha «bein i nesa» (Hellum 2010). Antropologen Barth skriver om etniske grupper at det å være del av en slik gruppe innebærer et sett av egenskaper en person bør ha:

Since belonging to an ethnic category implies being a certain kind of person, having that basic identity, it also implies a claim to be judged, and to judge oneself, by those standards that are relevant to that identity (Barth 1969: s. 14).

Som i militæret, handler det om å «passe inn». Det er evnen til å tilpasse seg gruppen som gjør at personer kan være del av den. Hvis et medlem bryter med det sett av regler og tradisjoner som ligger til grunn for gruppens eksistens og opprettholdelse, vil det være det samme som å bryte ut av gruppen. For å endre gruppen i seg selv skal det mye til, og det er som regel en langsiktig prosess. Formålet er å skape en distinksjon mellom gruppen – oss, og alle andre – dem. Det å passe inn dreier seg om å være del av en gruppe og føle tilhørighet til den, ved å være *egnet*. Egnethet kommer, i følge Keesing, i ustrakt grad fra hvilke valg personer tar, mer enn uforanderlige egenskaper:

Who belongs to a group is seldom neatly defined by some cultural principle like being descended from the same ancestor, or being the right age or social class. Such membership in a social category usually defines eligibility for membership in a group. Whether an eligible person actually takes part in a group is likely to depend on the circumstances of life history, on economic interests and resources, and on personal choice (Keesing 1975: s. 10).

Slik som Keesing ser det, er tilhørighet til en sosial gruppe i utstrakt grad basert på hvordan personen er, mer enn hvilke ytre attributter vedkommende vedkjenner seg. I førstegangs-tjenesten blir rekruttene kjent med hverandre på en uniformert måte. Siden alle er kledd i det samme, bor samme sted og spiser samme mat, er det lite rom for individualitet i begynnelsen. Mange uttrykker stor overraskelse over medsoldaters «type» og «stil» når de ser hverandre i sivil tøy for første gang. Det skjer gjerne etter noen uker (kanskje to), hvor de har levd tett sammen i en svært uvant situasjon. I denne perioden legges mye av grunnlaget for samhold og tilhørighet senere i tjenesten. Soldatene baserer sitt inntrykk gjennom observasjon av andres handlinger, holdninger, og ikke minst – humor. De som har humor og bruker det som en metode for å holde moralen oppe når det er fysisk tøft, blir fort populære blant de andre soldatene:

F: Hva er det som gjør at man blir godt likt, da?

I: Jeg tror det som hjelper mest er å være hyggelig mot hverandre, bare. Være hyggelig mot alle du møter, og, men også ha muligheten til å koddde og spøke og være morsom. Hvis du er morsom, så liker alle deg, liksom. Det er sånn det virker som i alle fall.

Når en gruppe etter hvert etablerer en del interne vitser (joker / intern koddning), vil gruppen gjennom denne humoren bygge opp et fellesskap og en tilhørighetsfølelse. De som ikke er med på denne humoren, vil ikke «passe inn».

Goffman beskriver i «Vårt rollespill til daglig» en «*modus vivendi*» i interaksjonen, at det innholdet i adferd og kommunikasjon menneskene i en gruppe opplever ikke er det viktigste. Det viktigste er at medlemmene av gruppen er enige om rammene:

Alle tilstedeværende yter sitt bidrag til en samlet, generell definisjon av situasjonen som egentlig ikke er noen reell enighet om det som foreligger, men snarere en reell enighet om hvilke påstander vedrørende hvilke spørsmål som foreløpig blir akseptert (Goffman 1992 [1959]: s. 18).

Slik blir det også viktig for en militær enhet å enes om fremgangsmåter, mer enn kun selve målet. Det kan være mange måter å komme til målet på, og hvordan en gruppe samarbeider er avgjørende for resultatet. I mange slike situasjoner er det lite rom for individuell oppførsel, gruppens felles handlinger må prioriteres fremfor individuelle ønsker. Å følge enhetens konvensjoner er å «passe inn».

En interessant observasjon er hvor mye snakk det er om fising. At det å kunne prompe fritt på rommet, men også dele humor om fis skal være avgjørende for trivselen blant gutter. En del mannlige soldater uttrykker lettelse når det er kvinner på rommet, de mener det reduserer «grisepraten», som de ikke setter pris på. Imidlertid sier flere informanter at det går fint med kjønnsdelte rom, men at de savner å kunne prompe fritt. Det er interessant å merke seg at dette er så viktig for så mange. Og hvis en kvinnelig soldat er med på den humoren, ja, da «passer hun godt inn». Én mannlige soldat uttrykte derimot at han selv tok noen grep for å passe inn i denne kulturen, og at tilpasning er det det handler om. Ikke hvem du er, men at du kan tilpasse deg:

Jeg pleide å tulle med at..., for hun ene på rommet, hun er jo sånn veldig åpen av seg. Litt..., jeg vet ikke..., litt maskulin, på en måte. Hun er sånn som raper høyt og sånn. Og da sa jeg at «jeg liker ikke at du raper. Mest fordi du er jente, men jeg liker ikke at du raper. Og ikke promp! Jeg liker ikke at du promper». Og det sa jeg til resten av rommet også. De veit at... og så fortsatte de bare litt, og da syntes jeg det var greit. Så det var litt sånn utvikling i forhold til meg, da. At jeg lærte å tolerere det. Og jeg promper ikke på rommet, men det å rape og sånn, det har jeg lært meg å takle nå. Så jeg har jo utvikla meg. Jeg vil ikke si at det er noe negativt at jeg lærte meg å takle det. Nå takler jeg det og det er opp til hver og en. Sånn sett synes jeg det er viktig med eksponering. Man lærer å kjenne hverandre. Og igjen, fordommer man har går bort.

Soldaten her påpeker at det er ved å kjenne hverandre bedre at fordommer reduseres. Respekten for hverandre vokser, og soldatene må tilpasse seg hverandre. De på rommet tonet ned prompingen og rapingen noe, som igjen var nok til at den mannlige soldaten bak sitatet følte han kunne tilpasse seg og klare å leve med en adferd han egentlig ikke likte. I dette eksempelet kommer det frem at det er ulike personligheter som må lære å leve sammen, det finnes også jenter som promper og raper, men da blir de gjerne omtalt som «litt maskuline», som i tilfellet over. Det å rape og prompe forbindes ofte med en maskulin kultur, til tross for at det er lite som tyder på at disse kroppslige funksjonene forekommer utelukkende i en mannskropp.

4.11 Sex og lyst

Når det er så mange gutter og jenter sammen, i den alderen da sexlysten anses for å være på sitt sterkeste, er det lett å anta at det er høy hyppighet av seksuell aktivitet mellom soldatene. Empirien i denne studien (og tidligere studier; Hellum 2010, 2014,) viser noe annet. Eksponering overfor hverandre reduserer ikke kun fordommer, men også seksuelle spenninger, ser det ut som (Hellum 2014: s. 20-25). Dette skyldes flere aspekter, blant annet at en del soldater av begge kjønn hevder de blir mer som brødre og søstre når de bor og jobber sammen så tett. Andre påpeker at reglene for fraternisering i leir er absolutte og strenge, det er ikke lov med noen form for seksuell aktivitet eller intim kontakt mellom soldatene.²¹ En av kaserne-reglene i Luftvern bataljonen var at jenter og gutter ikke hadde lov til å sitte eller ligge i samme

²¹ Fraternisering mellom soldatene er tillatt utenfor leir på fritiden, men kjæresteforhold skal meldes fra om.

seng og kose, lese bok, eller se film på pc-en eller på annet grunnlag. Hvis inspiserende befal (IB) oppdaget to personer av ulikt kjønn i samme seng, uansett aktivitet, ville vedkommende som ikke hørte til i sengen få beskjed om å flytte seg. Forskeren opplevde selv at noen soldater likevel brøt denne reglen, men kun for å se film sammen. Når man skal se film på en pc er det vanskelig å sitte i separate køyesenger.

Et annet argument for ikke å ha sex seg i mellom som soldatene tar opp, er at når soldatene har sett hverandre i mange ulike og mindre flatterende situasjoner, reduseres også lysten på hverandre seksuelt. En av soldatene forklarer hvorfor det ikke er mye tafsing og sex på denne måten:

F: Hva vil være en god måte å håndtere jenter og gutter sammen i Forsvaret for å unngå sex og tafsing og slikt?

I: Jeg tror ikke det finnes noen simpel løsning. I bunn og grunn kommer folk til å få følelser og ha lyst til å... ja... ha seg, for eksempel.

F: Men holder man det stort sett utenfor leir, da, eller?

I: Ja. Det blir jo sånn at hvis du deler rom med noen og de ligger og kliner, så blir det ukomfortabelt, da. Vanligvis ville man sagt "finn deg et rom". Men når det bor folk på alle rommene, så blir det litt vanskelig, da. Og det er jo ikke lov heller, det er jo straff, du blir jo bøtelagt hvis du blir tatt. Så på den måten er det jo greit at man holder det profesjonelt.

I utvalgte tilfeller fører et tett samarbeid og bofellesskap til kjæresteforhold, men i denne bataljonen har det ikke vist seg å gjelde så mange prosentvis. I juni 2015 var det (etter sigende) fire kjærestepar av rundt 90 soldater. Det vil si at 8 soldater av 90 var i et forhold internt i bataljonen, og 82 soldater var det ikke. Både denne og tidligere studier indikerer at det først er i situasjoner utenfor leir, helst påvirket av alkohol, at seksuell spenning og aktivitet oppstår.

Forskeren ble kjent med ett (kun ett) tilfelle av seksuell aktivitet mellom soldatene innenfor leiren. Et av befalene forteller denne historien, som ble gjenfortalt av flere informanter:

På dimmefesten nå, så fikk vi høre all slags mulig rart. For da vet de at vi ikke kan ta dem for noe de gjorde for flere måneder siden. Men da var det noen, de var ikke kjærester, men "friends with benefits", da, de hadde gått hjem fra dimmefesten og låst seg inne på den ene doen. Og fikk noen til å stå vakt utenfor. Og da hadde IB kommet, og visste jo at luftvern hadde dimmefest. Så hadde han gått ned i gangen, da, og skjønte ikke hvorfor de jentene sto utenfor. For hvis de hadde ventet i kø på do, så kunne de jo ventet inne. Og så spurte han "hva er det som skjer her, da?" "Nei, vi bare venter på ei som er på do". "Ok, hvorfor venter dere her ute, da?" Og så hadde IB prøvd å åpne døren, da, men døren var låst. Så hadde han banket på én gang til og sagt at det var IB, så "du er nødt til å åpne". Så hadde det kommet ei jente i håndkle, da, og åpnet døren.

Så hadde IB spurt “er det kun du som er her?” “Eh, ja da”, det var kun henne. “Ja, er du sikker på det?” Og hun var jo småfull etter dimmefesten, men, ja da, det var bare hun som var der. Så gikk IB lenger inn, da; “er du sikker på at det bare er du som er her? Jeg kommer til å se meg rundt nå, og jeg håper du snakker sant når du sier det kun er du”. “Nei da”, det var bare hun. Så finner han en naken gutt som står i dusjen. Og da dro han med seg begge to, og de gikk da nesten splitter pine naken opp på rommet igjen, og han IB ble så steike forbanna. Han hadde nå i alle fall fersket de ganske greit.

Dette eksemplet viser at det finnes tilfeller av soldater som ikke klarer å holde seg i skinnet. Det skal likevel påpekes at dette skjedde etter dimmefest, da de involverte antakelig ga litt mer blaffen enn de ville gjort tidligere. Med forbehold om at alt ikke kommer forskeren for øret, var dette det eneste konkrete tilfellet av sex på kaserna hun hørte om i de to kontingentene. Imidlertid viste det seg at hendelsen ovenfor tilsynelatende ikke fikk noen konsekvenser for de to det gjaldt etter dimmefesten. Det følte urettferdig for noen, blant annet som for dette kvinnelige befalet:

Ja, hvis det skal vise seg at man ikke får noen konsekvenser, så kan jo alle bare gå rundt og pule. Sånn som de vil.

Forskeren diskuterte ikke dette eksempelet med ledelsen, så hvorfor det ikke skjedde noe mer er vanskelig å beskrive her. Det kan også hende at det har vært noen form for straff eller konsekvens som ikke har kommet frem for andre enn de involverte²². Inntrykket er uansett at det er streng nulltoleranse for seksuell omgang i leir, og at dette i utstrakt grad overholdes. En mannlig soldat forklarer hvorfor det blir lite tafsing mellom soldatene, særlig inne i leiren der de bor:

For min del så har jeg vært bortpå to stykk. To av medsoldatene. (...) Men ikke på kaserna. Det var på fest. Vi snakker jo her om de berykta “NATO-brillene”, da; dess lenger du er i Forsvaret, dess finere begynner jentene å se ut. Det er et fenomen, altså, som oppstår. Men hvis du bor veldig tett på noen, hvis du for eksempel bor på rom med noen, og du får et problem, da kan det være det motsatte. Men hvis det er noen du liksom ser hver dag, og du ikke får snakka med dem ordentlig, som du kanskje bare har hilst på, men ikke blitt kjent med, da kan de bli finere og finere.

Mange av de menige uttrykte også at de strenge reglene om ingen fraternisering i leir spilte en stor rolle. Det er ikke umulig at det hadde vært mer intim omgang mellom soldatene hvis

²² I kommunikasjon med en av lederne etter at feltoppholdene var avsluttet, får forskeren opplyst at denne hendelsen faktisk hadde konsekvenser for de to involverte. Det ble opprettet disiplinærsak, men resultatet ble ikke offentliggjort i avdelingen. I følge kilden til denne informasjonen er det etter retningslinjene korrekt fremgangsmåte for denne type saker. Når konsekvensene i en slik sak ikke blir gjort kjent for de andre i avdelingen, vil de ikke kunne ha særlig allmennpreventiv virkning. På den annen side vil en offentliggjøring av hendelsen og påfølgende reaksjon kunne være uforholdsmessig ødeleggende for de involverte.

reglene hadde vært fraværende eller mindre tydelige. En kvinnelig soldat forteller at det er særlig i begynnelsen at soldatene har stor respekt for reglene:

Nei, jeg tror på starten, i hvert fall i rekrutten, og litt etterpå, så var folk mest redde, for det var ikke lov, ikke sant. Det er egentlig ikke lov til å gjøre sånt, man kan få refs og bot. Hvis man gjør det. Men nå etter hvert, jeg tror det har skjedd et par ganger, hvor det ikke har vært refs eller noen har fått noen konsekvenser for det, da. Men det som stopper folk nå, tror jeg er fordi hvis du hooker opp med noen, og du ikke gjør noe med det, på en måte, da, hvis du ikke blir sammen etterpå, så blir det fort veldig kleint. Og rykter sprer seg jo sånn (knipses) med én gang. Så vet hele troppen det, og jeg tror at det er mye av grunnen til at det ikke skjer.

En av batterisjefene forklarer hvorfor han ikke mener det blir en økning av seksuelle tilfeller mellom soldatene når det er flere av begge kjønn. Han mener det er mer naturlig at det heller oppstår kjærlighetsforhold:

Jeg deler på en måte ikke den oppfatningen at når unge mennesker møtes så er det første de gjør da å ha sex med hverandre. Jeg tror ikke det er sånn. Og spesielt når det gjelder arbeidskollegaer er det kanskje ikke naturlig at det er det første man gjør. Men det er jo sånn at når man samler mennesker, så kan det utvikle seg til et forhold, og det er ikke noe unaturlig i seg sjøl. Det ville vært unaturlig hvis det ikke skjedde, tror jeg. Og det gjelder vel egentlig alle. Uansett om man er i militæret eller om man er på en eller annen type arbeidsplass.

I et kjæresteforhold snakkes det gjerne om å «beholde romantikken», det å vite for mye om hverandre reduserer det mystiske bildet vi har av hverandre. For en del par betyr det at spenningen og følelsene dabber av, sexlivet likeså. Vi ser noe av den samme dynamikken mellom gutter og jenter som bor sammen på kaserna. Det er ikke mye privatliv, og det er mindre sannsynlig at vedkommende blir tiltrukket av noen han eller hun ser i alle mulige uflatterende situasjoner. I felt, i telt, er dette enda mer påtrengende. Det vil ikke si at det ikke skjer, forskeren opplevde selv under en øvelse at to menige soldater av ulikt kjønn hadde en eller annen form for seksuell omgang rett ved siden av henne i teltet. Det er nærmest en bragd å få til noe sånt i et telt når alle mer eller mindre sover oppå hverandre. Poenget er at mange kvinner og menn vanligvis ikke oppsøker situasjoner der motparten fremstår som mindre attraktiv, som ved dobesøk eller når man kaster opp. Det er ikke så mange som ønsker at noen skal se dem sånn heller.

4.12 Myter, sladder og rykter

Etter de foreløpige funnene fra første kontingent gjennom feltarbeidet i april 2015, gjennomførte forskeren enda et feltarbeid i september 2015, denne gangen med den andre kontingenten. Hun ble da møtt med påstander om at det «hadde tatt helt av» for de menige soldatene på slutten av året og at det hadde vært masse sex og fraternisering. Da det stemte lite overens med inntrykket fra april og empirien derfra, forsøkte forskeren å undersøke disse påstandene nærmere. Gjennom samtaler med et par av hovedinformantene fra første kontingent

(som nå var sivile), og noen befal som befant seg i bataljonen under begge kontingenter, kom det frem at det egentlig dreide seg om *ett* tilfelle av sex mellom to soldater etter dimmefesten (som beskrevet i kapittel 4.11). I den første kontingenten var det fire kjærestepar som ble kjent for forskeren i april. Én informant mente at det var mellom fire og seks kjærestepar ved dimisjon. I mangel på mulighet til å gå påstandene om ville sex-tilstander nærmere i sømmene, ble konklusjonen fra vår side at det dreide seg om noen få kjærestepar i tillegg til ett tilfelle av sex på kaserna. Da de fleste av de som kunne sagt mer om dette allerede var spredt for alle vinder, var det vanskelig å skulle avkrefte eller bekrefte grundigere enn dette. At det er fem–seks kjærestepar i en bataljon på 80 personer, vel og merke med lik kjønnsfordeling, er verken noen skandale eller unaturlig.

I en militærleir er det lett for at myter, rykter og sladder oppstår. Det er mange mennesker som både jobber og bor tett, i det Goffman omtaler som en «total institusjon». En total institusjon er en institusjon der mer eller mindre alle aspekter av livet påvirkes av den institusjonen du bor, arbeider, og har sosiale relasjoner i:

A total institution may be defined as a place of residence and work where a large number of like-situated individuals, cut off from time, together lead an enclosed, formally administered round of life (Goffman 1961: s. xiii).

Forsvaret er i høyeste grad en slik total institusjon, i særlig grad for soldatene i førstegangs-tjeneste som må bo i militærleiren og følge et omfattende sett av tjenestespesifikke og sosiale regler. I et slikt «mini-samfunn» hvor det er slik at nesten «alle kjenner alle», oppstår det ofte snakk og rykter om tilhørende personer og hendelser. Dette fikk forskeren selv oppleve da hun ble konfrontert av en troppssjef under et av feltoppholdene med rykter om at hun hadde tenkt å ta med flere av soldatene «på fylla» den helgen. Hun fikk beskjed om at dette i så tilfelle ville være uheldig. Hvor ryktet kom fra er vanskelig å vite, men sannsynligvis har en kommentar om en øl i sola blitt til «fylla med troppen». I fare for å ikke bli tatt seriøst, gikk forskeren til batterisjefen og understrekte at slike rykter ikke stemte og at forskeren heller ikke var komfortabel med påstander om at det er slik antropologisk forskning fungerer. Imidlertid er slike opplevelser også en del av feltarbeidet, og en nyttig påminnelse om hvilke mekanismer som kan spille inn i et slikt spesielt, til tider noe lukket, samfunn. Det er ikke vanskelig å forestille seg hvor tungt et år i et slikt samfunn kan oppleves for en person som ikke «passer inn».

4.13 Konfliktpotensial

Som hos de aller fleste som bor oppå hverandre og jobber tett sammen, vil det oppstå konflikter også blant soldatene. Det ser imidlertid ut til at kulturen er ganske positiv i Luftvern bataljonen. Alle ble spurt om de følte det var mange konflikter i bataljonen og hvorvidt de eventuelle konfliktene sprang ut fra personligheter eller kjønnsforskjeller, eller muligens begge eller ingen av delene. Inntrykket fra empirien er at konflikter som oppstår sjelden er basert på kjønns-messige ulikheter, men først og fremst på uoverensstemmelser mellom ulike personligheter.

Kimmel understreker at de fleste mennesker befinner seg egenskapsmessig *mellom* det feminine og det maskuline, og at få befinner seg i den kategorien av kjønnsmessige stereotyper vi er omringet av. Hvem vi er preges i større grad av hvilken posisjon vi er i, eller hvilke ulike arenaer vi befinner oss på:

It turns out that many of the differences between women and men that we observe in our everyday lives are actually not gender differences at all, but differences that are the result of being in different positions or in different arenas (Kimmel 2004: s. 10–11).

Det har derimot gjennom flere feltarbeid utkrystallisert seg *ett* tema som går igjen der kvinnelige og mannlige soldater generelt sett ser ut til å ha ulike behov. De ser ikke til å kunne enes om når det er optimalt å legge seg til å sove på kvelden. Denne mannlige soldaten beskriver ulikhetene slik:

Det jeg har merka i bataljonen vår, da, det er at jentene legger seg mye tidligere enn guttene. De er mye mindre aktive på kveldstid. Og liker for det meste å sitte i senga med telefonen eller pc-en og høre på musikk og sove. Mens guttene igjen kan være litt mer sosiale på kveldstid, da.

Konflikter eller uoverensstemmelser mellom kjønnene på dette området har sitt utspring i at jentene i stor grad ønsker å legge seg tidligere enn guttene. Hva dette kommer av, er vanskelig å si, men jentene i denne studien uttrykker at de er redde for å være trøtte neste dag, de vil være i full konsentrasjon og uthvilte, mens guttene ikke ser ut til å bekymre seg over dette i samme grad.²³

Forskning på kjønn, særlig på ulikheter, er et stort felt med mange diskusjoner. Imidlertid blir det liten plass til disse i denne rapporten, men akkurat dette temaet angående søvn er direkte relevant for vår studie. Som nevnt overfor utmerket temaet «leggetider» seg som det eneste der kjønnsforskjellene ble markante. Det må understrekes at dette selvsagt ikke gjaldt alle soldatene, men generelt sett var dette eneste tema der kjønn virkelig så ut til å ha negative konsekvenser som konflikter og uoverensstemmelser på rommet. Flere av soldatene, uavhengig av kjønn, uttrykte at ulike leggetider var eneste grunnen til at de kanskje ikke ønsket kjønnsblandede rom, men ville ha foretrukket egne jente- eller gutterom.

²³ Nevrologen J. Horne, mangeårig leder av the Sleep Research Centre ved Loughborough University (nå professor emeritus), har forsket på hvordan menn og kvinners hjerner fungerer ulikt, også når det kommer til søvnbehov. Kvinnehjernen fungerer på en annen måte enn mannehjernen og trenger dermed mer ro og restitusjon. «The more of your brain you use during the day, the more of it that needs to recover and, consequently, the more sleep you need. Women tend to multi-task – they do lots at once and are flexible – and so they use more of their actual brain than men do. Because of that, their sleep need is greater. A man who has a complex job that involves a lot of decision-making and lateral thinking may also need more sleep than the average male – though probably still not as much as a woman. (Prof. J. Horne i Elkins 2010)». Se også Hornes hjemmeside for ytterligere informasjon: <http://jimhorne.co.uk/>.



Figur 4.7 Soldatene diskuterer kjøreregler uavhengig av kjønn, men er ofte i utakt når det gjelder leggetider.

4.14 Kropp

I Forsvaret bor soldatene tett, de bor i telt eller på kaserne, og må utføre mange slags oppgaver i all slags vær, vind og situasjoner. Det er et intimt fellesskap med maskuline tradisjoner (Totland 2009: s. 67–75). For noen kan det å være så tett innpå hverandre kroppslig være en utfordring. Det er en fin balanse mellom hva som er avgjørende for tjenesten, og hva som gjennomføres på bakgrunn av gamle prinsipper og tradisjoner. Kroppen er et viktig redskap i mye av arbeidet Forsvaret gjør. I tillegg representerer kvinnekroppen og mannskroppen tradisjonelt sett ulike ting, særlig i Forsvaret har kroppene ulik symbolsk mening (Rones 2015a og b). Dette kan i visse tilfeller resultere i ulik behandling av kvinnelige og mannlige soldater. Som en kvinnelig soldat fortalte:

Jeg tror ikke noen er flau, men vi står ikke på rommet og skifter rett foran hverandre. Vi har jo skapdører, så hvis jeg må skifte eller kle av meg, eller ta på ei t-skjorte før jeg skal legge meg, så går jeg bak skapet eller gjør det under dyna. Men det er jo ikke noe vi gjør en stor sak av. Og det skjer jo ofte at guttene kommer opp fra dusjen i bare

håndkleet, ikke sant, de bare kler på seg bokseren under håndkleet. (...) Guttene går rundt i bare bokseren, men det gjør jo jentene og. I bare bokseren og sports-bh. He he he, jeg har blitt tatt av befal noen ganger, at de ikke synes det er så greit at..., sånn når jeg går opp fra dusjen, fordi det er ganske trangt i dusjen, vi har bare én benk, så jeg tar med meg minst mulig, så blir det plass til flere. Jeg pleier ikke å ta med meg mer enn ei ren truse og ei ren sports-bh. Og hvis jeg da går opp med håndkle rundt livet, så kan de si fra «kle på deg». Men de bruker ikke å gjøre det til guttene. (...) De er jo vant til at guttene går i bokseren, det har de vel gjort siden tidenes morgen, skulle jeg til å si. Det har jo ikke vi jentene, da.

Dette eksempelet viser at kvinnekroppen fremdeles representerer noe «ukjent» i militær sammenheng. Den er fremdeles en anomali, noe som ikke passer helt inn, «*a matter out of place*» (Douglas 1994 [1966]). Kvinnene må dekke seg til i en annen grad enn mennene. Mannekroppen hører naturlig til der, kvinnekroppen representerer noe ukjent og truende. Imidlertid forholder soldatene selv seg til hverandres kropper på en tilsynelatende mer pragmatisk måte.

Det ser ut til at de færreste ser på det intime fellesskapet som mer problematisk enn at de kan håndtere det. Noen av informantene uttrykte at de tidligere i tenårene kunne ha et mer komplisert forhold til seksualitet og kropp enn nå i førstegangstjenesten. Å dusje naken ved siden av medsoldater av samme kjønn var ikke problematisk, men noen fortalte at de til og med dusjet i undertøyet på videregående. Nå som de nærmet seg (eller var) neste tjue år, følte de seg tryggere på seg selv. På den måten kunne de med tilsynelatende letthet bo på kjønnsblandede rom og være tett på soldater av annet kjønn, uten at det lå noe seksuelt eller opphissende i det intime. Når det ligger i soldatens mandat at vedkommende må være rede til å dø i tjenesten, er det et tankekors at det å kle seg naken virker mer skremmende på noen. For mange av soldatene blir kroppen etter hvert et redskap de bruker i tjenesten, og de blir vant til å eksponere seg overfor hverandre. Denne kvinnelige soldaten mener det er mindre kroppspress i Forsvaret enn i samfunnet for øvrig:

Jeg tror veldig mange føler på kroppspress. Man blir jo stilt overfor kroppspress i media. At man skal se sånn og sånn ut for å være bra nok. Men sånn som her så virker det ikke som om det er så stort problem. Jeg tror det er det at vi blir litt vant til det. At vi hele tida skal skifte og dusje og sånn foran folk. Man blir nødt til å se på kroppen som litt mer et redskap, da, enn en ting å se på. For vi bruker kroppen, og det er viktigere at kroppen funker enn at den kanskje ser sånn og sånn ut.

Det kan likevel være store forskjeller på hvordan de ulike enhetene forholder seg til soldatkroppen. Noen avdelinger har tunge fysiske oppgaver der det muligens er større kroppspress enn på Ørlandet.

4.15 «Kjønnsløs» uniformering

Synet av en soldat i uniform bakfra gir ikke alltid korrekt indikasjon på kjønnsstilhørighet. I en del tilfeller kunne ikke forskeren avgjøre om det var kvinne eller mann, hadde det for eksempel ikke vært for en flette som stakk ut under lua. Uniformene er ikke spesielt tilpasset kvinnekroppen, og alle blir mer eller mindre uformelige i de militære plaggene. Dette bidrar til å viske ut kjønnsforskjeller basert på klesstil, noe som er en kraftig indikator på identitet ellers i samfunnet. Når denne indikatoren vi er så vant til å dømme ut fra fjernes, eller reduseres, ser det i dette eksemplet ut til å redusere noe av betydningen av kjønnsidentitet også.

Når det imidlertid gjelder temaet med transpersoner, ser det ikke ut til å være særlig modent i Forsvaret, det er også et forholdsvis nytt tema i den norske samfunnsdebatten. I denne studien er spørsmål om hva soldatene mener om transpersoner i Forsvaret inkludert, men det ser ut til at temaet er lite diskutert, og at dette er ganske nytt for en del soldater. Noen kjenner til transpersoner fra tidligere, men få uttrykker særlig inngående kjennskap til hva det innebærer. Under feltarbeidene på Ørlandet var det kun én person som sa han kjente til en transperson i Forsvaret, et ungt befal som hadde hørt om en som hadde operert seg. Da det kom frem svært lite informasjon om dette temaet under studien, er det lite hensiktsmessig å utdype det mer her, men det er et tema det bør forskes videre på.

4.16 Flere utfordringer for den første kontingenten

Det viste seg å være flere forskjeller mellom de to kontingentene. Den første hadde mange utfordringer med hensyn til EBA (Eiendom, bygg og anlegg) og PBU (Personlig bekledning og utrustning). Blant annet måtte noe av kasernen bygges om slik at sanitære fasiliteter ble tilrettelagt for begge kjønn. Den første kontingenten var utsatt for et høyt mediepress, og mange av soldatene ble intervjuet. To av dem reiste til og med til Oslo og holdt foredrag om sine opplevelser på Forsvarets likestillingskonferanse i 2015.

De færreste menige soldatene var på forhånd klar over at kvinneandelen kom til å være såpass høy i den første kontingenten. Dermed ble det mer fokusert på i den første enn i den andre kontingenten at bataljonen besto av halvparten menn og kvinner. Den andre kontingenten kom mer til «dekket bord» og hadde på den måten mulighet til å utføre vanlig tjeneste som normaltstand. Da var det «*business as usual*». Grunnet all medieoppmerksomheten visste mange flere i den andre kontingenten at kjønnsbalansen kom til å være jevn. Når det gjaldt romfordeling, var forventningene ulike.

Under den første kontingenten ble det presentert i media at romfordelingen med kjønnsblandede rom var frivillig. Soldatene selv oppfattet det ikke sånn. De følte det var en slags “frivillig tvang”. Det var mulig å nekte, men da skulle du ha en svært spesiell grunn. Ledelsen selv sier det var frivillig, men innrømmer at det var et visst press. De mente at soldatene skulle prøve, så fikk de heller si fra hvis det ikke gikk. Men kreves mer for å be om endring av en ordning som allerede er innført enn å få være med på å avgjøre hvordan ordningen skal se ut.

Batterisjefen i den første kontingenten beskrev prosessen med å praktisere kjønnsblandede rom slik:

I: Vi starta adskilt. Og så la vi opp til at det var framsnakka å få delt rom, og i noen tropper delte de halvveis i rekruttskolen. Eller, i én tropp, tror jeg. Og i to tropper så delte de ikke. Og så sa vi at vi ønska at etter rekruttskolen så ønsker vi at vi ligger blanda, og framsnakka det.

F: Hvordan framsnakka dere det, da?

I: Nei, vi viste litt til forskning, for eksempel. Og brukte erfaringer i avdelinga. Og at vi ønska å gjøre det sånn. Vi fikk en del motstand på det, men jeg opplevde at det handla først og fremst om at folk hadde blitt kjent og ikke ville bli adskilt, da. Etter de første åtte ukene, så kaster vi hele organisasjonen opp igjen, og så lander den ned igjen i nye tropper. Og i nye lag. Og da blir folk delt uansett. Og nye rom. Og da passer det fint, da. Så da gjorde vi det. Ikke med sånn overkommunisering at “dere er med og bestemmer dette sjøl”, men det som vi tok med i ledergruppa – er det særskilte behov med? Dere kjenner soldatene, hvis det er noen av soldatene som sier at det her går ikke, så skal vi kunne respektere det”. De behovene kom ikke opp.

Flere av informantene bekreftet i intervjuer at de var opprørte og lei seg for å skulle skifte rom, men at årsaken hadde mindre å gjøre med at de måtte bo med noen fra annet kjønn enn at de ikke lenger skulle bo sammen med dem som de hadde blitt så gode venner med. Og de fleste var fornøyd med den nye ordningen etter hvert.

I media ble det omtalt at romfordeling var frivillig. At frivillighet ble lagt vekt på i media, skapte uro hos noen av kjærestene hjemme. Et fåtall mannlige soldater fortalte at det oppsto konflikt mellom dem og kjærestene hjemme, da media slo fast at soldatene bodde på kjønnsblandede rom frivillig. Når de mannlige soldatene påsto at det ikke var frivillig, kunne det være vanskelig for kjærestene hjemme å tro på det, da mediene sa noe annet. Noen av kjærestene så ikke poenget med å dele rom, og når soldatene sa de ikke hadde noe valg, så henviste kjærestene til media og hva som ble skrevet der. I den første kontingenten var det flere av soldatene som ikke visste på forhånd at kvinneandelen skulle være så høy. Det skapte, sammen med hvordan noe informasjon ble omtalt i media, noen utfordringer for noen av soldatene på personlig plan. En av de mannlige soldatene beskriver situasjonen slik:

F: Hvordan så du for deg da du kom inn her, så du for deg at det skulle være en del jenter her? Eller tenkte du at det var mest en sånn guttegreie?

I: Jeg visste ingenting om at det skulle være masse jenter. Trodde kanskje at det var sånn fem til ti i hele bataljonen. Så det var et ganske stort sjokk, da. Og hvis jeg hadde fått visst at det var fifty-fifty her, så er det mulig at jeg hadde valgt noe annet. Rett og slett på grunn av... ja... jeg hadde jo kjæreste på starten av året.. og..., ja, du møter jo litt forskjellige problem. Altså, du skal dele rom med jenter, da... Altså, jeg har en

kompis her i Forsvaret som ble lagt på rom med tre jenter, og det var jo ikke noe særlig... ja.

F: Ikke særlig populært hos hans kjæreste, da, eller?

I: Nei. Det har med at de ikke skjønner hvorfor det skal være sånn.

F: Men hvis dere sier at «det er ikke noe jeg velger selv»?

I: Ja, vi har jo sagt det. Og de forstår det, at vi ikke har valgt det selv. Men så har det og blitt sagt i media – at vi har fått velge selv. At det er vi selv som har valgt å bo på rom i lag. Og det stemmer jo ikke.

F: Så det at media har omtalt dette feilaktig, har faktisk gått utover personlig forhold for noen av dere?

I: Ja, faktisk. Media tar jo med det som de de intervjuer sier. Og da er det jo sånn at bataljonssjefen vår har sagt at det var frivillig at vi flytta jenter og gutter på rom i lag. Men det var ikke noe som ble gjort frivillig. Det ble sagt at «ja, nå gjør vi det». Første fire ukene så bodde vi på kjønnsdelte rom, og vi fikk beskjed etter to uker ca. at det kom til å bli kjønnsblanda rom i løpet av rekrutten hvis vi var interesserte i det. Og det som skjedde etter fire uker var egentlig at de sa det at «ja, nå flytter vi og skifter rom, nå skal jenter og gutter bo i lag». Det var én person som sto i mot av religiøse grunner, og han fikk det gjennom, da. Men alle vi andre måtte..., ja, vi hadde jo ingen store grunner til å ikke bo på rom med jenter, så...

F: Men var det noen som sa at de ikke ville bo med gutter, eller ikke ville bo med jenter?

I: Ja, innad i troppen, ja. Men det var vel litt det at vi ikke fikk muligheten til å si fra. Før det faktisk skjedde. Men vi hadde et møte om det.

F: Men hvorfor sier de at det var frivillig hvis det ikke var det?

I: Jeg tror det har mye med omdømme å gjøre. Altså, at de skal være flinke å tilrettelegge for likestilling og... det skal ikke være noe problem, da.

Her ser det ut til at det er viktig både med grundig informasjon på forhånd, i tillegg til tydeliggjørelse av fakta overfor media. Konflikt mellom kjærestepar ser ut til å handle mer om usikkerhet hos den som sitter igjen hjemme, enn hvordan reglene er i seg selv. Det er ikke umulig å anta at en kjæreste hjemme hadde håndtert utfordringen med at kjæresten bodde på kjønnsblandet rom på en mer hensiktsmessig måte hvis informasjonen om dette hadde vært klar og tydelig på forhånd. I den første kontingenten var det imidlertid mange ting som måtte prøves ut for første gang, romfordeling var én av de tingene de vurderte fortløpende hvordan de skulle legge opp.

Ledelsen, bestående av intervjuede offiserer og befal, forteller at de brukte lang tid på å velge ut de soldatene de ønsket å ha med videre etter rekrutten. Det skulle kuttes ned fra ca. 115 soldater til 90. Ledelsen hadde lagt inn en økning på ti ekstra soldater grunnet forventet frafall blant jentene. Dette er normalt, da de frem til 2016 var i førstegangstjenesten frivillig, og ikke behøvde å følge villighetserklæringen²⁴ før etter 30 dager. Det var altså større frafall blant kvinnene enn mennene den første tiden:

Oppdraget vårt var å utdanne 72. Og så skulle vi få ti ekstra fordi vi fikk det oppdraget, på grunn av forventet frafall av jenter som var høyt. Det er prosentvis høyere for jenter. I en sånn omstilling, da, så skulle jeg da utdanne ti ekstra soldater, og så ble det åtte til, så det endte opp med 90 soldater. (Batterisjef, 1. kontingent.)

Når det gjaldt kjønnsfordelingen hadde soldatene en annen oppfatning enn ledelsen med hensyn til randomiseringen av utvalget. Ingen av soldatene som ble intervjuet uttrykte at de trodde fordelingen etter rekruttperioden endte på eksakt 50/50 % helt tilfeldig. Blant mange var denne kvinnelige soldaten overbevist om at mindre gode kvinnelige soldater fikk bli i bataljonen etter rekruttperioden på bekostning av bedre egnede mannlige soldater:

I: Jeg synes det var mye rart som skjedde da. Fordi det var mange som var veldig flinke, spesielt gutter, som ble sendt bort, som ikke kom inn på luftvern, til fordel for jenter. Som kanskje ikke var like flinke. Fordi de måtte oppfylle den 50/50-greia. (...) Jeg hadde blant annet en på laget mitt som var kjempeflink, han var en av de flinkeste på laget mitt, og han ble liksom sendt bort. Og det var ingen som skjønnte hvorfor. Og vi fikk aldri noen forklaring på det.

F: Fikk han, eller?

I: Nei. Han var jo kjempeskuffa, det kom jo som ei bombe. Det var jo ingen som hadde forventa det. Han hadde deltatt på alle øvelsene, gått alt man skulle gå og bært alle tingene sine. Gjort alt han skulle gjøre, men fortsatt så var ikke det nok. Og så er det altså jenter som ikke har vært med på forskjellige øvelser fordi de ikke har klart det og har fått andre på laget til å bære tingene sine. Og som hadde dårlig innstilling og sånn. Så jeg syntes det var litt rart. Og det er mange som har bemerket det. Det er flere på luftvern som vi ikke helt skjønner hvorfor ikke ble sendt bort. På bekostning av andre som ble sendt bort, da. (...) Men jeg tro det ble sånn fordi de skulle ha 50 % jenter der.

Det var en gjengs oppfatning blant de menige soldatene i den første kontingenten at fordelingen av kvinner og menn ikke var tilfeldig, men at de ulike personene ble plukket ut på bakgrunn av kjønn. Ledelsen, derimot, beskrev en prosess der egnethet for videre tjeneste ble vektlagt, batterisjefen for den første kontingenten forklarer utvelgelsen slik:

²⁴ Villighetserklæringen er en kontrakt kvinner tidligere har signert, der de binder seg til tjenesten etter 30 dager. Etter de 30 dagene, er kvinnene i tjenesten på samme vilkår som mennene. Erklæringen har vært omstridt, men faller nå helt bort ved innføringen av allmenn verneplikt. Link til erklæringen: https://forsvaret.no/tjeneste_/Forsvaret/Documents/villighetserklaring-jenter-bokmal.pdf.

F: Hvordan valgte man ut de 90 som var igjen? For det var vel 45 jenter og 45 gutter?

I: Det ble det. Vi hadde en sju. åtte kriterier, som samarbeid, for eksempel. Robusthet. Fysikk. Faglig dyktighet. En del sånne kriterier som vi satt og lagde faktisk en matematisk sak ut av det, med verdier. Men også etter skriftlige vurderinger på hver soldat. Som gjør at vi etter de åtte ukene på rekruttskole da kan sitte og fordele. De som vil kan komme til oss og si hva de ønsker. I avdelingen vår, vi starter med én gang med avdelingsbygging, så alle vil jo være i luftvern. Jeg har hatt én som har søkt seg til en annen avdeling. Mens resten ønsker å være her. Og sånn som vi gjorde det i år, da, så fordelte vi soldater, og så stoppet vi på 90, og så telte vi kjønn. Så vi fordelte aldri etter kjønn. Men da ble det faktisk 45/45. Det var tilfeldig. For der var vi litt i dialog med Rygge. Vi var først ikke helt enige i at vi skulle ha 90 soldater. Uten ressurser. Det ble det nå. Og om fordelingen hadde blitt så jevn på 82 soldater, det tror jeg ikke. For jeg vet at en del av dem siste ti, åtte der, da, det var mye jenter. Som ikke ville ha kommet med på 82.

F: Men de var bra nok til å være blant de 90?

I: Ja, da måtte vi strekke den til 90, da. Vi hadde ikke noen mulighet til å si at vi bare skulle ha 82.

F: Men det ble jo gutter som ble sendt vekk, hva med de jentene som ble igjen da...?

I: Vi har flere jenter i batteriet i dag som egentlig kanskje helst skulle ha gjort noe annet. Vi måtte jo fylle 90, da.

F: Hvorfor fylte dere ikke opp med gutter på de siste?

I: Nei, da var de jentene bedre skikka enn de guttene vi sendte bort. Nei, det er ingen som er selektert på kjønn der, nei.

F: Det er jo mange av de soldatene jeg har snakket med som har lurt på det. Noen har uttrykt at de følte kanskje at det var gode gutter som ble sendt vekk til fordel for ikke så gode jenter.

I: Nei, det var det ikke. Men det gjorde at vi beholdt en del som jeg kanskje ikke ville hatt her, da. Men det er da, om vi skal drive seleksjon, vi skal egentlig ikke gjøre det, det gjøres jo fra FPVS²⁵. Men vi ønsker jo å ha inn flere soldater enn det vi skal ha selv. Og så ønsker vi å sende noen bort. Som vi ikke ønsker å beholde av ulike grunner. Og det er ganske tøff melding å få for soldatene at du får ikke være her. Og da er det gråt, og det er baksnakking resten av året. Noen ganger. Mellom avdelingene, for eksempel. For det er en del soldater som er igjen her på Ørland, på andre avdelinger, og det vet jeg har vært kilde til støy mellom avdelingene. Fordi de mener at de er bedre skikka enn

²⁵ FPVS: Forsvarets personell- og vernepliktssenter.

de vi har igjen på avdelinga her. Hos oss. Så de er skuffa, ikke sant? Kjempeskuffa. Det er enkeltsaker, det her.

Denne batterisjefen forklarer tydelig om fremgangsmåten som ble brukt til videre utvelgelse. Han levner ingen tvil om at ledelsen i batteriet gjennomgikk hver soldat nøye, og endte opp med en kjønnsfordeling på 50 % hver, uten å legge noe ekstra til rette for det. Imidlertid påpeker han at de siste soldatene som kom videre i utvelgelsen var kvinner, flere av dem mindre egnet enn de øvrige soldatene. Han sier at disse kvinnene ikke ville blitt valgt hvis kravet om antallet soldater hadde vært lavere, men at de var bedre egnet enn de som ble valgt bort.

I den andre kontingenten hadde de kuttet ned på antall soldater, de var 80 stykker etter rekrutten, hvorav 39 var kvinner og 41 var menn. Den andre batterisjefen beskriver sin fremgangsmåte med eksperimentet slik:

Jeg synes at.. Vi har hatt fokus på... det var mye mer fokus på prosjektet det første året. Og så har det på en måte blitt en normal hverdag. Jeg har egentlig ikke tenkt så mye på det, bortsett fra når jeg blir spurt om å orientere andre om det. Så tenker jeg litt gjennom det. Og så har jeg tenkt over det når du er her, da, selvfølgelig. Men i hverdagen så er det et veldig ..., det at det er et prosjekt, er veldig langt borte. For det er på en måte andre utfordringer i hverdagen som blir mer fremtredende.

Batterisjefen viser tydelig at når de fleste ytre hindringene var klarert, kunne bataljonen fokusere på å levere luftvern, det å forholde seg til kjønnsfordeling ble sett på som sekundært. Det ser ut til at det i andre kontingent skjedde en normalisering av situasjonen.

5 Oppsummering og videre forskning

Ordningen med 50 % kvinner og 50 % menn i Luftvern bataljonen ser ut til å fungere svært godt. Den fungerer siden tjenesten ikke er for utfordrende fysisk, men kan utføres av både kvinner og menn. Den passer også godt inn i den kulturen som råder i avdelingen. Det er ingen dominerende maskulinitetskultur, men derimot aksept for at kjønn er naturlig. Det er en kultur der kvinner og menn blir sett på som forskjellige, men at det ikke er *den* forskjellen som bestemmer hvor godt en jobb blir utført. Det er ikke *kjønn* som skiller mellom en god og en dårlig soldat, i følge menige og befal i Luftvern bataljonen.

Det som derimot virker avgjørende for hvordan soldatene trives og gjennomfører tjenesten er hvordan de «passer inn». Det å *ikke* passe inn medfører ikke nødvendigvis tradisjonell mobbing, erting eller trakassering, men heller medfølelse og at vedkommende ikke føler de er «en av gjengen». I noen få tilfeller kan det dreie seg om utelukkning og baksnakking. Humor og

språkbruk spiller en stor rolle i det å passe inn. Å ikke være med på kødding er rett og slett å ikke være «helt med». Her kommer en annen viktig kultur inn i bildet, nemlig en monokultur, en homogen kultur der det er viktig å tilpasse seg fellesskapet. I Forsvaret er det ikke særlig plass til individualister. Oppdragenes art er avhengige av at hver komponent, hver soldat, spiller sin rolle i samsvar med resten av laget og avdelingen.

Den mer «rå» humoren basert på kvinners seksualitet og «grisevitser» er mindre fremtredende i Luftvern bataljonen enn i våre tidligere studier. Inntrykket er at når kvinnene ikke lenger er i minoritet, blir de heller ikke fokus for køddingen. Det kan heller se ut som om terskelen for å kødde med personer med annen etnisk bakgrunn eller mørk hudfarge er mer akseptert, de er i dag en marginal minoritet i Forsvaret. Temaet med etniske minoriteter i Forsvaret er komplisert, og det er vanskelig å forutse hvordan det vil utvikle seg de neste årene. Det er dermed god grunn til å forske på temaet fremover, for slik å gjøre prosessen med en mulig økt andel av etniske minoriteter så smidig som mulig.

Kvinnene i Luftvern bataljonen ser ikke ut til å prioritere sin egen karriere på bekostning av samhold og lagarbeid. I stedet virker det som de bruker den høye andelen kvinner til å bygge opp en teamfølelse og backe opp hverandre. I så måte ser vi i denne avdelingen en majoritet av kvinner som kan defineres som «solidariske kvinner» i større grad enn «dronningbier». Den høye kvinneandelen ser ut til å ha en svært positiv virkning i dette tilfellet.

Empirien viser at kjønnes pågående eksponering overfor hverandre øker toleranse og forståelse og reduserer fordommer og seksuell spenning og trakassering. Noen mener det kommer av at de føler seg som brødre og søstre, andre at de respekterer reglene om nulltoleranse for fraternisering på kaserna. En tredje årsak ser ut til å være at de rett og slett ikke får like lyst på hverandre når de har bodd og levd så tett på hverandre i en del ugunstige situasjoner. Det øker gjerne respekten for hverandre, men ikke den seksuelle spenningen.

Det at jevn kjønnsfordeling fungerer godt i Luftvern bataljonen, vil ikke bety at det automatisk vil være en suksess i andre avdelinger, eller i andre grener. Det avhenger blant annet av forventninger og kultur. I Luftvern bataljonen uttrykker både kvinnelige og mannlige soldater at de ikke nødvendigvis forventet en 50/50 % deling, men at de heller ikke hadde forventet en sterk maskulinitetskultur eller at det bare skulle være gutter. Et par av de mannlige informantene sa under intervjuet at de kanskje ble litt skuffet med en gang da de ankom Ørlandet og så at det var mange kvinner der. Dette endret seg imidlertid raskt da de ble kjent med de kvinnelige medsoldatene og ble vant til tanken.

Den sterke myten om at flere kvinner betyr «drama» ser ikke ut til å gi særlige utslag i Luftvern bataljonen. Det finnes tilfeller av uoverensstemmelser, men det er lite som tyder på at det har noe med kjønn å gjøre. På dette området ville det også være interessant å forske videre på hva som ligger til grunn for at så mange mener at kvinner er mer «dramatiske» enn menn. Er det en holdning som er anerkjent i samfunnet for øvrig, eller står den sterkest i tradisjonelt sett mannsdominerte organisasjoner som Forsvaret? Når kvinneandelen i Forsvaret nå øker, vil det være interessant å følge opp problemstillinger rundt dette.

Det må understrekes at studien er basert på norske soldater. Det er lite som tyder på at resultatene fra et slikt eksperiment kan overføres direkte til avdelinger i andre land. Soldatenes bakgrunn har stor betydning. I Norge spiller forventninger til likhet, likeverd og likebehandling en avgjørende rolle. Dagens ungdom som skal inn i førstegangstjeneste forventer ikke forskjellsbehandling basert på kjønn. I mange andre land vil dette være annerledes. Det er en voksende interesse fra utlandet overfor norske ordninger, særlig med hensyn til allmenn verneplikt og kjønnsdelte rom. I den forbindelse ville det være hensiktsmessig med en komparativ internasjonal studie for å identifisere hvilke mekanismer som påvirker kultur og holdninger i ulike lands forsvar.

Hva slags personer som rekrutteres og selekteres inn til Forsvaret har stor innvirkning på kultur, trivsel og tjeneste. Det er allerede en stor utsiling av personer gjennom sesjonsordningen før de blir vurdert som skikket til tjeneste. Av et årskull på over 60 000 (Køber 2016: s. 9) har Forsvaret behov for færre enn 10 000 soldater i førstegangstjeneste (Køber 2014: s. 16, figur 2.7). Det medfører at over 50 000 personer i et årskull *ikke* skal tjenestegjøre. De fleste som kommer i førstegangstjeneste har ønsket det selv, og mange er veldig motiverte for tjeneste. I Det kan virke som om flere av soldatene er selektert til Luftvern bataljonen på bakgrunn av kjønn, for å fylle opp prosentandelen, men at de også er valgt ut på basis av personlige egenskaper. Egenskaper som gjør at de håndterer og forholder seg hensiktsmessig til det å være like mange kvinner som menn. Det dreier seg ikke nødvendigvis om *hvor mange* av hvert kjønn som utgjør enheten, men *hva slags* egenskaper de selekterte kvinnene og mennene innehar. Dette elementet har av kapasitetshensyn ikke vært en del av forskningsfokus i denne studien, men da det antas å ha en stor påvirkningskraft, vil det være svært hensiktsmessig å studere disse mekanismene nærmere i senere studier.

Som eksempelet med Vincent viser kan ikke kjønnsrollene uten videre bare snus på hodet. Hun opplevde et stort gap mellom det å ha identitet som mann og det å ha identitet som kvinne. Det er viktig at Forsvaret klarer å identifisere de vesentlige ulikhetene mellom kvinner og menn, så kjønnsforskjeller kan tas hensyn til. Som for eksempel tid til dopauser i felt og bestemte regler for rosignal på kaserna. Det ligger i en soldats hverdag å bli godt rustet til tilpasning. Det militære livet handler i stor grad om å være i stand til å tilpasse seg ulike mennesker og situasjoner. Derfor ville det være uheldig om kjønnsblandede rom skulle utgå på bakgrunn av ulike kvinners og menns mulige ulike sovemønstre. Funnene i denne studien viser at de positive erfaringene med denne ordningen overgår de negative.

Vedlegg A Intervjuguide

Intervjuguide Ørlandet²⁶

Til soldater:

Trivsel og motivasjon:

- Hvordan trives du her?
- Hvorfor er du her? (frivillig?)
- Ønsket du deg denne tjenesten?
- Liker du arbeidsoppgavene?
- Kunne du tenke deg å fortsette i Forsvaret?
- Hvorfor? Hvorfor ikke?
- Hva må til for at du skal fortsette i Forsvaret?
- Hva annet har du evt tenkt deg?
- Hvordan opplevde du midtveissamtalen? Anser du den som nyttig?
- Tenker du på hvordan tjenesteuttalelsen din vil se ut? Betyr det noe for deg?

Mixed rooms, forhold til kjønn:

- Bor du på mixed room?
- Hva synes du om det?
- Fordeler med det?
- Ulemper med det?
- Er det andre ordninger du tenker kunne fungert bedre?
- Har du mange venner fra annet kjønn?
- Hadde du mange venner fra annet kjønn før? På skolen for eksempel? Fritidsaktiviteter?
- Hva synes du om jenter/gutter?
- Er det noen forskjell på å bo bare gutter og jenter og på å bo blandet?
- Hvordan fungerer egne gutterom?
- Hvordan fungerer egne jenterom?
- Hva synes du om at dere er 50/50 kjønnsfordelt?

²⁶ Intervjuguiden er et dokument kun forskeren har tilgang til. Hun fremsetter spørsmålene mer i en samtale, denne guiden er ment som en støtte forskeren slik at hun og intervjuobjekt er innom alle de ulike temaene. Intervjuene foregår som regel i en samtaleform.

-
-
- Spiller det noen rolle?
 - Evt hvilken?
 - Hvordan?

Sosiale relasjoner:

- Er det noen konflikter her?
- Hva går de eventuelt ut på?
- Hva er det beste ved å være her?
- Er det godt samhold blant alle?
- Har du opplevd at noen har sagt eller gjort noen du har blitt lei deg for eller støtt av mens du har vært her?
- Har du selv sagt eller gjort noe mot noen som har gjort dem lei seg eller støtt mens du har vært her? Som du vet om?
- Evt hvordan håndterte du det?
- Hvordan håndterte den andre personen det?
- Er det mye kødding?
- Hva går den evt ut på?
- Synes du det er ok?
- Kødder du mye selv?
- Evt med hva da?

Sex:

- Snakkes og køddes det mye om sex?
- Hva synes du om det?
- Kan du si noe om din generasjons forhold til kropp og sex?
- Hvordan utspiller det seg her?
- Er det mye seksuell spenning mellom soldatene?
- Hvordan løser man evt. det?
- Er det noen med annen legning enn heterofil her?
- Hvordan blir/ville det blitt tatt i mot?
- Er det greit å være homo, lesbisk eller bifil her?
- Kjenner du til noen transpersoner her? (evt. ellers/i det hele tatt?)
- Hvordan tror du en transperson ville blitt mottatt her?

Etnisitet/religion/likeverd og likeverdig behandling:

- Er det noen med annen etnisk bakgrunn her?
- Spiller det noen rolle hva slags etnisk bakgrunn man har? Evt hvordan?
- Er religion og tro et tema dere snakker om?
- Blir dere behandlet likt?
- Blir dere behandlet likeverdig?
- Synes du jenter og gutter skal ha de samme reglene å forholde seg til?

Forskjell på jenter og gutter:

- Er det forskjell på gutter og jenter?
- Utfører jenter og gutter tjenesten likt?
- Er det forskjell på hvordan jenter og gutter gjør en jobb?
- Er det forskjell på hvordan jenter og gutter tenker?
- Synes du det er bra med flere kvinner?
- Hva er bra med høyere kvinneandel?
- Hva er negativt med høyere kvinneandel?
- Er det noen forskjell på kvinnelig og mannlig befall?
- Evt hvordan?
- Er kvinner i Forsvaret veldig konkurransemennesker?

Personlig bakgrunn og interesser:

- Hvordan er vennene dine hjemme?
- Hva slags fritidsinteresser har du?
- Er du opptatt av trening?
- Er du opptatt av kosthold?
- Er du opptatt av sex? Tenker du mye på det?
- Hva slags forhold har du til alkohol? Evt andre rusmidler?

Kultur:

- Går dere ut sammen fra troppen?
- Hvordan er det?
- Har det skjedd noe uønsket på fritiden?
- Har du merket noe forskjellsbehandling på troppene?
- Hvordan er tonen mellom troppene?
- Er de andre troppene mer mannsdominert?

-
-
- Hvis jeg sier at Forsvaret er dominert av en maskulinitetskultur, hvordan reagerer du da? Hva synes du om det? Enig? Uenig? Opplever du det sånn?

Forhold til befall/samarbeid/tillit:

- Er det noe du ikke ville turt å ta opp med befall? Som er for sensitivt?
- Er det noe du ikke ville tatt opp m befall fordi du mente det var for ubetydelig?
- Ville du alltid gått til nærmeste befall, eller kan du snakke med troppssjef også?
- Hva tenker du er et godt samarbeid?
- Hva tenker du er et dårlig samarbeid?
- Hva skal til for å få til samarbeid?
- Samarbeider like folk bedre enn folk som er forskjellige?
- Hva er den felles plattformen i Forsvaret for vellykket mangfoldig samarbeid?
- Hvor mange umotiverte trenger du i en gruppe før alle blir umotiverte?
- Har du tillit til (evt.: *Er det noen du ikke har tillit til Forsvarssystemet?*)
 - Medsoldater?
 - Romkamerater?
 - Lagsmedlemmer?
 - Nærmeste befall?
 - Høyere befall?
 - Øverste ledelse?
 - Politisk ledelse?
- Hva legger du i begrepet tillit når du svarer på det her?

Fremover:

- Vil du anbefale andre denne type tjeneste?
- Hvilke tanker gjør du deg rundt innføringen av allmenn verneplikt?

Til befall:

50/50:

- Hva er tanken bak?
- Hvordan ønsket Forsvaret å gjennomføre dette?
- Hva har fungert etter planen?
- Hva har ikke fungert etter planen?
- Hva har overrasket dere?

-
-
- Hvilke overraskelser var positive?
 - Hvilke overraskelser var negative?
 - Hva har dere (måttet) endre på?

Kjønnsdelte rom:

- Hvordan ble det til kjønnsdelte rom?
- Hvorfor ikke kjønnssegregerte rom?
- Hvordan fungerer det?
- Hvordan fungerer egne jenterom?
- Hvordan fungerer egne gutterom?
- Hva slags ordninger vil dere fortsette med?

Rekruttering og bibeholdelse:

- Hva tenker dere om bibeholdelse av kvinner?
- Ser dere for dere 50/50 fremover?
- Vil ordningen lede til høyere rekruttering blant kvinner?
- Hvor mange, og hvilken type soldater ønsker dere å beholde?

Egenskaper:

- Hvilke egenskaper ser dere etter?
- Er det noen jobber jenter/kvinner ikke kan utføre hos dere?
- Er det noen arbeidsoppgaver ingen kvinner til nå har klart?
- Er det oppgaver kun visse menn klarer å utføre?
- Hvilken rolle synes dere kjønn har?
- Hvordan spiller kjønnsforskjeller noen rolle? Om noen?
- Behandles alle likt?
- Behandles soldatene ut fra individuelle ulikheter i noen tilfeller?
- Er det forskjell på hvordan jenter og gutter utfører tjenesten?
- Er det forskjell på hvordan jenter og gutter oppfører seg sosialt?

Kultur:

- Hvordan vil dere selv beskrive kulturen her?
- Har noe endret seg etter innføringen av 50/50-kontingenten?
- Hvilke positive mekanismer ser du?

-
-
- Hvilke negative mekanismer ser du?
 - Hva bør beholdes som det er?
 - Hva bør endres på?

Queen bee theory:

- Hva synes du – er det en fordel med flere jenter?
- Hva er bra med høyere kvinneandel?
- Hva er negativt med høyere kvinneandel?
- Opplever du noen forskjell på jenter og gutter med hensyn til hvordan de utfører tjenesten?
- Er det noen forskjell på kvinnelig og mannlig befall?
- I så tilfelle – hva slags?
- Hva slags type venner har du?
- Hva slags fritidsinteresser har du?

Allmenn verneplikt:

- Hva synes du om innføringen av allmenn verneplikt?
- Hva ville vært en bedre ordning?
- Hvilke fordeler ser du?
- Hvilke ulemper ser du?

Referanser

Barth, Fredrik, *Ethnic Groups and Boundaries. The Social Organisation of Culture Difference*. Universitetsforlaget, 1969.

Beadle, Alexander, W. og Diesen, Sverre., 2015, *Globale trender mot 2014 – implikasjoner for Forsvarets rolle og relevans*, FFI-rapport 2015/01452, <http://www.ffi.no/no/Rapporter/15-01452.pdf>.

Berreby, David, *Us & Them. The Science of Identity*. The University of Chicago Press, 2005.

Bjerke, Thea A., *I Forsvaret har man ikke sex, så vi hopper over tallet sex når vi tar push-ups. En kvalitativ undersøkelse av hverdagslivet som vernepliktig i det norske Forsvaret og betydningen av humor og kjønn heri*, Masteroppgave, Institutt for Sosiologi og Sosialt Arbeid, Aalborg, 2016.

Bohnet, Iris, «How can we promote gender equality in the workforce?», PBS News Hour, 04.03.16, http://www.pbs.org/newshour/making-sense/how-can-we-promote-gender-equality-in-the-workforce/?utm_content=buffer6d60f&utm_medium=social&utm_source=facebook.com&utm_campaign=buffer

Bourdieu, Pierre, *Masculine Domination*, Polity Press, 2001 [1998].

Connell, R. W., *Gender and Power: Society, the Person and the Sexual Politics*. Policy Press, Cambridge, 1987.

Connell, R. W., *Masculinities. Second Edition*. University of California Press, 2005 [1995].

Cooper, Marianne, Why Women (Sometimes) Don't Help Other Women, The Atlantic, 23.06.16, <http://www.theatlantic.com/business/archive/2016/06/queen-bee/488144/>

De Beauvoir, Simone. *The second sex*. Random House, 2014.

Douglas, Mary, *Purity and danger*. Routledge, 1994 [1966].

Drexler, Peggy, The Tyranny of the Queen Bee, The Wall Street Journal, 2013, <http://online.wsj.com/articles/SB10001424127887323884304578328271526080496>

Eide, Trude Hella, Lautitzen, Tonje, Olsvik, Vigdis M. og Stokke, Mona, 2014, *Idealer og virkelighet. Mangfold i Forsvaret*. ØF-rapport 14/2014, <http://www.ostforsk.no/wp-content/uploads/2015/06/1420141.pdf>.

Elkins, Lucy, «Who REALLY needs more sleep – men or women? One of Britain’s leading sleep experts says he has the answer”, 26.01.10, <http://www.dailymail.co.uk/health/article-1246029/Who-REALLY-needs-sleep--men-women-One-Britains-leading-sleep-experts-says-answer.html#ixzz46vAMbdgz>

Eriksen, Annelin, Ødegaard, Cecilie og Fagertun Anette, Introduksjon. Om kjønn og antropologi, Norsk antropologisk tidsskrift, s. 75–89, 02/2007 (Volum 18), https://www.idunn.no/nat/2007/02/introduksjon_om_kjonn_og_antropologi.

Eriksen, Inghild, – I Forsvaret hadde jeg mensen hver dag, NRK Finnmark, 01.11.15, <https://www.nrk.no/finnmark/xl/-i-forsvaret-hadde-jeg-mensen-hver-dag-1.12625978>.

Fangen, Katrine, *Deltakende observasjon*, 2. utgave, Vigmostad & Bjørke AS, 2010 [2004].

Fasting, Kari og Sand, Trond Svela, 2016, *Kartlegging av metoder som måler mobbing og seksuell trakassering En litteraturanalyse*, upublisert FFI-notat.

Fine, Cordelia, *Delusions of Gender: How Our Minds, Society and Neurosexism Create Difference*, W.W. Norton & Company, London, 2010.

Finseraas, Henning, Johnsen, Åshild A., Kotsadam, Andreas og Torsvik, Gaute, 2015, Exposure to Female Colleagues Breaks the Glass Ceiling – Evidence from a Combined Vignette and Field Experiment, CESIFO Working Paper No. 5565, Category 4: Labour Markets, http://ac.elsa-cdn.com/S0014292115001890/1-s2.0-S0014292115001890-main.pdf?_tid=5fca5216-4a86-11e6-9002-0000aacb35f&acdnat=1468585347_342c9c358b5d2a3f6f1b65c60929e58c.

Finseraas, Henning, 2015, *Etnisitet i Forsvaret: Resultater fra Brigade Nord*, Institutt for Samfunnsforskning.

Goffman, Erving, *Vårt rollespill til daglig*, Dreyers forlag, 1992 [1959].

Goffman, Erving, *Asylums. Essays on the Social Situation of Mental Patients and Other Inmates*, Anchor Books, 1961.

Gustavsen, Elin, *Siblings in Arms? Gender Perspectives in the Norwegian and US Armed Forces*, Masteroppgave, Universitetet i Oslo, 2011, http://www.ffi.no/no/Forskningen/Avdeling-Analyse/Forskning_paa_aarskull/Documents/Gustavsen%202011_Siblings%20in%20arms.pdf.

Hanson, Torbjørn, Steder, Frank B. og Kvalvik, Sverre N., 2016, *Hva motiverer til tjeneste i Forsvaret? En innledende kvantitativ analyse av holdninger og adferd i Brigade Nord*, FFI-rapport 2016/01012, <https://www.ffi.no/no/Rapporter/16-01012.pdf>

Harsvik, Marthe, *Kom igjen gutta – En sosialantropologisk studie om likhet og forskjeller blant kvinnelige soldater i Hans Majestetets Kongens Garde*, Masteroppgave, Universitetet i Oslo,

2010, <https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/16163/2010-06-23xMasteroppgavexMarthexHarsvikx-xKomxigjenxgutta-1.pdf?sequence=1>.

Hellum, Nina, *Kvinnestillinger: en studie av seksualitet og økonomi blant kvinner i Arkhangelsk, Nordvest Russland*, Hovedfagsoppgave, Universitetet i Oslo, 2001.

Hellum, Nina, 2009, *Menn i dumme kjoler*. En antropologisk studie av menneskelige faktorer i fredsstøttende operasjoner, FFI-rapport 2009/00129, <http://www.ffi.no/no/Rapporter/09-00129.pdf>

Hellum, Nina, 2010, «*Bein i nesa*» – en antropologisk studie av kjønnsproblematikk på minesveiperen KNM Otra, FFI-rapport 2010/00030, <https://www.ffi.no/no/Rapporter/10-00030.pdf>

Hellum, Nina, 2014, «*Sminkedritt over hele vasken*» – en kvalitativ feltstudie av kjønnsblandede rom og maskulinitetskultur i Forsvaret, FFI-rapport 2014/02156, <https://www.ffi.no/no/Rapporter/14-02156.pdf>

Kanter, R. M., *Men and Women of the Corporation*, Basic Books, New York, 1977.

Keesing, Roger M., *Kin Groups and Social Structure*, Australian National University, 1975.

Kimmel, Michael S., *The Gendered Society*. Oxford University Press, 2004 [2000].

Kimmel, Michael S., Hearn, Jeff, and Connell, R.W., *Handbook of Studies on Men & Masculinities*, Sage Publications, 2005.

Køber, Petter, 2014, *Velger Forsvaret de rette ungdommene? – analyse av seleksjon, gjennomføring og frafall i førstegangstjeneste 2010-2014*, FFI-rapport 2014/02174, <https://www.ffi.no/no/Rapporter/14-02174.pdf>

Køber, Petter, 2016, *Fra sesjonsplikt til verneplikt for kvinner – motivasjon og seleksjon på sesjon del 1 for årskullene 1992-1997*, FFI-rapport 2016/00014, <https://www.ffi.no/no/Rapporter/16-00014.pdf>

Lilleaas, Ulla-Britt og Ellingsen, Dag, *Maskulinitetskultur i Forsvaret. Resultater fra de kvalitative studiene*, Oxford Research, 2013, <https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/FD/Dokumenter/Maskulinitetsstudier.pdf>

regjeringen.no, 04.11.14, <https://www.regjeringen.no/no/tema/forsvar/innsikt/allmenn-verneplikt/id2009109/>

Rones, Nina og Fasting, Kari, 2011, *Befalsskolestudien – Felles Opptak og Seleksjon 2010. Hva skjer i felt(et)?* Oslo: Rapportserie Norges idrettshøgskole Forsvarets institutt 01/2011, <https://www.ffi.no/no/Forskningen/Avdeling->

[Analyse/Forskning_paa_aarskull/Documents/Befalsskolestudien%20FOS%202010_Rones%20og%20Fasting.pdf](#)

Rones, Nina og Hellum, Nina, 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, <https://www.ffi.no/no/Rapporter/13-02078.pdf>

Rones, Nina, 2015a «The Struggle over Military Identity» – A Multi-sited Ethnography on Gender, Fitness and «The Right Attitudes» in the Military Profession/Field, Norwegian School of Sport Sciences, 2015, <https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/id/338247/Rones2015.pdf>

Rones, Nina, 2015b, «Men det er også det at vi blir sett på som en sånn jentegjeng alle bare er jenter i Saniteten» – utvalgte funn fra avhandlingen The Struggle over Military Identity og konsekvenser av disse, FFI-rapport 2015/02280, <https://www.ffi.no/no/Rapporter/15-02280.pdf>.

Rones, Nina, 2016, *Theorizing Military Masculinities and National Identities – The Norwegian Experience*. I: Woodward, R.; Duncanson, C. *The Palgrave Handbook of Gender and the Military*, London: Palgrave Macmillan.

Rozenblit, Bruce, *Us Against Them. How Tribalism Affects the Way We Think*, Transcendent Publications, 2008.

Sand, Trond S., og Fasting, Kari, *Maskulinitetskulturer i Forsvaret: Konsekvenser for kvinnelig personell?* – En pilotstudie, Rapportserie NIH/F, 01/2013.

Totland, Ole, *Det operative fellesskapet. En sosialantropologisk studie av kropp, kjønn og identitet blant norske soldater i Telemark Bataljon*, Masteroppgave, Universitetet i Oslo, 2009, <https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/16841/MasteroppgavexOlexMagnusxTotland.pdf?sequence=4>.

Veien, Knut, 2015, Vernepliktsundersøkelsen 2014, Forsvarets mediesenter, https://forsvaret.no/fakta_/ForsvaretDocuments/Vernepliktsunders%C3%B8kelsen-2014.pdf.

Veien, Knut, 2016, Vernepliktsundersøkelsen 2015, Forsvarets mediesenter, https://forsvaret.no/fakta_/ForsvaretDocuments/Vernepliktsunders%C3%B8kelsen%202015.pdf

Vincent, Norah, *Self-Made Man. One Woman's Year Disguised as a Man*, Penguin Books, 2006.

About FFI

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

FFI's MISSION

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

FFI's VISION

FFI turns knowledge and ideas into an efficient defence.

FFI's CHARACTERISTICS

Creative, daring, broad-minded and responsible.

Om FFI

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

FFIs FORMÅL

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

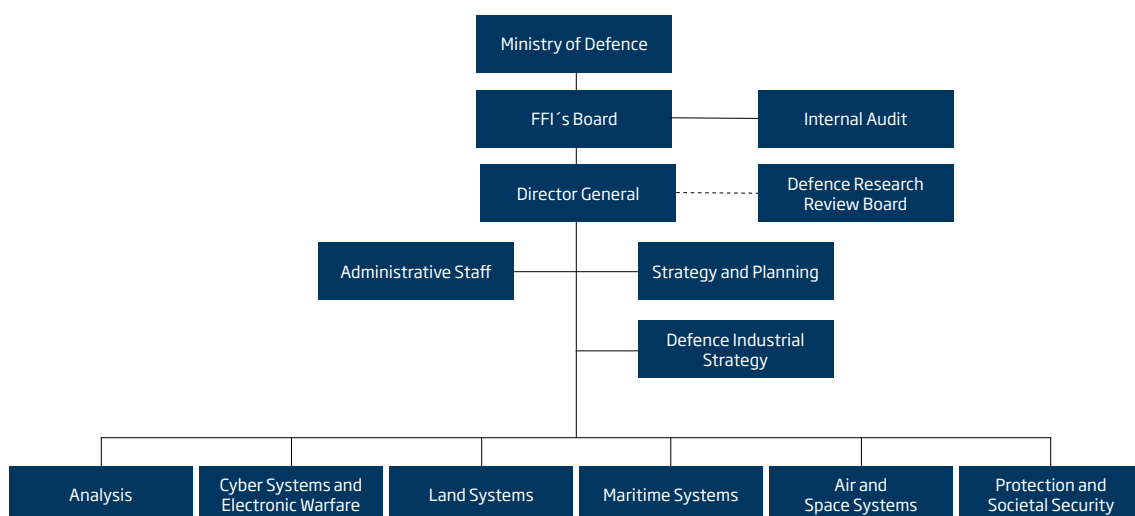
FFIs VISJON

FFI gjør kunnskap og ideer til et effektivt forsvar.

FFIs VERDIER

Skapende, drivende, vidsynt og ansvarlig.

FFI's organisation



Forsvarets forskningsinstitutt
Postboks 25
2027 Kjeller

Besøksadresse:
Instituttveien 20
2007 Kjeller

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

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

Office address:
Instituttveien 20
N-2007 Kjeller

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