



FFI-NOTAT

Eksternnotat 23/01029

Trivsel, holdninger og motivasjon i førstegangstjenesten

– en spørreundersøkelse blant rekrutter i Sjøforsvaret og
Luftforsvaret 2020–2023

Forfattere

Torbjørn Hanson, Iris Einarsdottir, Åshild A. Johnsen (OsloMet/Frischsenteret), Erlend Nordvang og Jan Sobieski

Prosjektnummer 1598
14. mai 2023

Godkjennere

Kari Røren Strand, *forskningsleder*; Sverre Kvalvik, *forskningsjef*.
Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ikke håndskreven signatur.

Emneord

Førstegangstjeneste, Seksuell trakassering, Motivasjon, Kjønnsblandede rom, Karriere, Kvinner i Forsvaret.

Sammendrag

Trivsel, holdninger og motivasjon i førstegangstjenesten er viktig for at tjenesten skal fungere etter hensikten. Vi følger tre kontingenter av rekrutter ved Sjøforsvarets og Luftforsvarets rekruttskole i årene 2020, 2022 og 2023. Vi dokumenterer hvilke holdninger soldatene tar med seg inn i tjeneste, hva de har opplevd året før tjenesten, hva de opplever i løpet av rekruttperioden og hvordan holdninger påvirkes av tjenesten. Funnene viser at rekruttene trives godt, er fornøyd med eget befal og har høy motivasjon. Samtidig opplevde 36 prosent av kvinnene og 15 prosent av mennene seksuell trakassering i denne perioden. Til sammenligning opplevde hhv. 84 og 60 prosent av kvinner og menn seksuell trakassering i løpet av det siste året før de møtte til førstegangstjenesten. Holdninger til kjønnsblandet rom endrer seg i løpet av tjenesten. Spesielt kvinner blir svært positive etter at de har opparbeidet seg erfaring med praksisen. Rekruttene vil anbefale tjenesten til både andre kvinner og menn.



1	Innledning	3
1.1	Bakgrunn og problemstilling	3
1.2	Forskningsdesign	4
1.3	Utvalg	6
2	Trivsel	7
2.1	Bakgrunn	7
2.2	Trivsel på rommet	8
2.3	Trivsel i Forsvaret	10
2.4	Tilfredshet med befalet	11
2.5	Meningsfull tjeneste	12
2.6	Fysiske utfordringer i tjenesten	12
2.7	Anbefale tjenesten til andre?	13
3	Motivasjon og innsats	14
3.1	Bakgrunn	14
3.2	Innsats	15
3.3	Videre tjeneste	16
4	Holdninger	17
4.1	Bakgrunn	17
4.2	Holdninger til kvinner i Forsvaret	17
4.3	Kjønnsblandet rom	18
5	Seksuell trakassering	19
5.1	Bakgrunn	19
5.2	Seksuell trakassering	20
6	Konklusjon	26
	Vedlegg	30
A	Spørsmålsbatterier for mobbing og seksuell trakassering	30
A.1	Spørsmål – seksuell trakassering	30
A.2	Spørsmål – mobbing	32
	Referanser	33

1 Innledning

1.1 Bakgrunn og problemstilling

Forsvaret har en målsetting om å speile det samfunnet det er satt til å beskytte (Prop. 1 S (2020–2021):137). Det innebærer blant annet at personellet som tjenestegjør i Forsvaret skal representere mangfoldet i befolkningen for øvrig på viktige områder som kjønn og etnisk bakgrunn. Vi har imidlertid lite kunnskap om hvordan et slikt mangfold i organisasjonen påvirker den operative evnen direkte. Tidligere forskning har imidlertid studert kausale sammenhenger mellom mangfold på den ene siden og utfallet av sosiale prosesser som holdninger, trivsel, motivasjon, karrierevalg, samhold og uønskede handlinger på den andre siden (Dahl, Kotsadam, og Rooth 2021; Finseraas mfl. 2016; 2019; Hanson 2019; Hanson, Steder, og Kvalvik 2016; Johnsen mfl. 2023). Dette er faktorer som, enten direkte eller indirekte, påvirker operativ evne, selv om det er komplisert å identifisere hver enkelt faktors konkrete bidrag på marginen.

Førstegangstjenesten er kanskje den arenaen hvor Forsvaret har de beste forutsetningene for å skape et mangfold i kjønn og etnisk bakgrunn som speiler samfunnet. Det skyldes at Forsvaret gjennom allmenn verneplikt hvert år kan selekttere personell blant hele årskull med unge kvinner og menn til en tjeneste på mellom 12 og 16 måneder. I 2023 ble om lag 9 800 personer kalt inn til førstegangstjeneste, av et årskull på 60 000. Det åpner for eksempel for en vesentlig høyere kvinneandel i førstegangstjenesten (36 prosent), enn for faste militært ansatte i Forsvaret (16 prosent). Samtidig er førstegangstjenesten en viktig rekrutteringsbrønn for ansettelse i Forsvaret (Køber, Hellum, og Hanson 2019; Køber og Hanson 2019) og inngangen til en lang militær karriere for mange. Innsikt i hvordan mangfoldet fungerer i førstegangstjenesten er derfor viktig for at Forsvaret skal nå sine mål på området og bygge en robust organisasjon i fremtiden.

Med en relativt skjev kjønnsfordeling er Forsvaret ekstra utsatt for blant annet seksuell trakassering (Fasting og Køber 2019; Fasting, Køber, og Strand 2021). Forsvarets egne kartleggingsundersøkelser avdekker at unge kvinner og menige er spesielt utsatte grupper. Andelen menige kvinner utsatt for seksuell trakassering var 78 og 67 prosent i henholdsvis 2018 og 2020. De siste årene har det kommet opp en rekke tiltak mot mobbing og seksuell trakassering, men etter det vi kjenner til eksisterer det ingen forskningsbasert kunnskap om virkningen av tiltakene.

Dette notatet dokumenterer deskriptive resultater fra en studie gjennomført blant rekrutter inne til førstegangstjeneste ved Luftforsvarets og Sjøforsvarets rekruttskole KNM Harald Hårfagre på Madla i perioden 2020–2023. Studien er gjort sammen med forskerne Andreas Kotsadam og Åshild A. Johnsen ved Frischsenteret.¹ Notatet er det første produktet i rekken av rapporter og forskningsartikler fra denne studien, som tar for seg kausale sammenhenger mellom mangfold og utfall som holdninger, trivsel, motivasjon og adferd i organisasjonen, samt tiltak som skal påvirke

¹ Kotsadam og Johnsen er finansiert gjennom NFR-prosjektet 287766 “Field Experiments to Identify the Effects and Scope Conditions of Social Interactions”.

holdninger og forebygge uønsket adferd. Vi legger størst vekt på resultater fra 2023, men viser også utvikling over tid i noen tilfeller. Problemstillingene er her avgrenset til:

- Hvordan trives personell inne til førstegangstjeneste, og er det kjønnsforskjeller i trivsel?
- Hvor motivert er personellet, hvor høy er innsatsen, hvordan er utviklingen gjennom tjenesten, og finnes det kjønnsforskjeller i motivasjon og innsats?
- Hvordan er personellets holdninger til kvinner i Forsvaret og til praksisen med kjønnsblandet rom?
- Hvor stort er omfanget av seksuell trakassering, og i hvilket omfang har rekruttene opplevd trakassering før de startet tjenesten i Forsvaret?
- Hvem trakasserer, hvor utføres handlingene og i hvilken grad varsles det?

Notatet er strukturert som følger: Resten av kapittel 1 tar for seg forskningsdesignet og utvalget rekrutter ved KNM HH i 2020, 2022 og 2023. I kapittel 2 presenterer vi resultatene for trivsel. Her vil vi se hvor godt soldatene trives på rommet og i Forsvaret. Videre presenteres rekruttene tilfredshet med eget befall. Vi kommer også med resultater som viser i hvilken grad rekruttene endrer oppfatning om hvor meningsfull tjenesten er, om den er fysisk krevende og om de vil anbefale den til andre. I kapittel 3 presenterer vi resultater som viser hvor motiverte rekruttene er for innsats når de møter til tjeneste, og hvordan motivasjonen utvikler seg i løpet av tjenesten. Motivasjon for videre tjeneste i Forsvaret, etter endt førstegangstjeneste, presenteres også i dette kapitlet. Kapittel 4 tar for seg rekruttene holdninger til kvinner i Forsvaret, til kjønnsblandet rom, og hvordan holdningene endrer seg i løpet av rekruttskolen. Omfanget av seksuell trakassering blant rekruttene dokumenteres i kapittel 5. Her viser vi både hva rekruttene har opplevd før de kom i Forsvaret, hvilket omfang av trakassering de forventer ved KNM HH, og hvilke hendelser de selv ble utsatt for i løpet av rekruttskolen. Kapittel 6 konkluderer og kommer med anbefalinger til Forsvaret på området.

1.2 Forskningsdesign

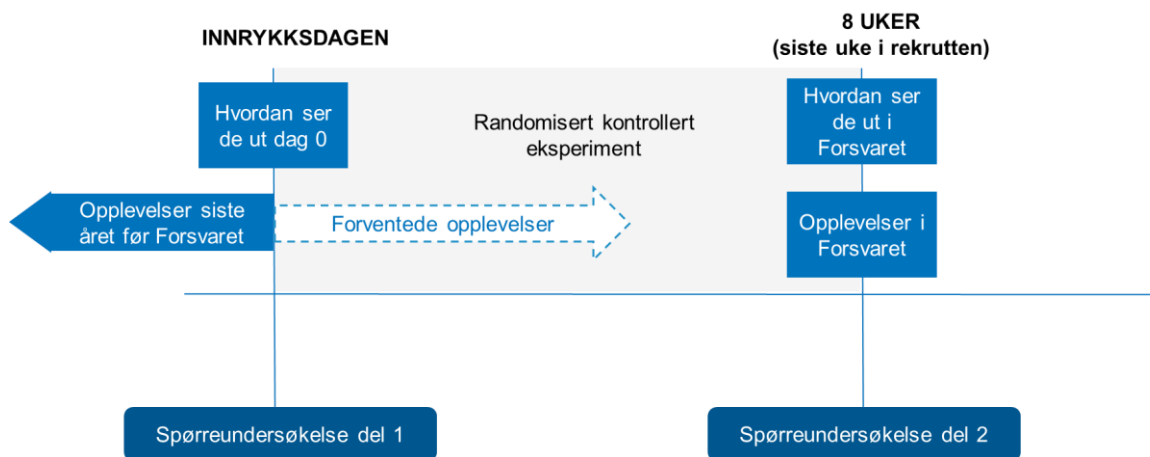
Som nevnt i innledningen, dokumenterer dette notatet deskriptive resultater fra en større studie ved KNM HH hvor temaet er effekter av mangfold for faktorer som holdninger, trivsel og adferd i organisasjonen. Forskningsdesignet dimensjoneres for å kunne studere kausale effekter av mangfold. I praksis innebærer det at vi gjennomfører et sosialt eksperiment hvor vi deler rekruttene inn i grupper, hvor noen grupper utsettes for tiltak og andre utgjør kontrollgrupper. Det er imidlertid ikke alle egenskapene ved designet som er nødvendig for å belyse de deskriptive problemstillingene i dette notatet. For å gi leseren en kontekst, starter vi med å presentere de tre viktigste spørsmålene studien ved KNM HH designes for å belyse. Deretter avgrenser vi til de delene av designet vi drar nytte av i notatet. Under hvert spørsmål gir vi noen konkrete eksempler på hva som måles.

-
-
1. Hvordan så rekruttene ut før eksponering for Forsvaret?
 - Måler hva rekruttene tar med seg inn av opplevelser, forventninger, holdninger og egenskaper
 2. Hvordan ser soldaten ut etter eksponering for Forsvaret i 8 uker?
 - Måler hva som oppleves i løpet av tjenesten og hvordan holdninger endres
 3. Hva er effekten av eksponering for ulikt mangfold og ulike tiltak i løpet av rekruttskolen?
 - Måler mangfold i holdninger og preferanser: F.eks. progressive holdninger til kvinner/likestilling, «godt/dårlig» arbeidsmiljø, karriere i Forsvaret, risikoaversjon, osv.
 - Måler demografisk mangfold: sosioøkonomisk bakgrunn, etnisk bakgrunn, utdanningsplaner, geografisk tilhørighet, osv.
 - Måler tiltak mot seksuell trakassering

Forskningsdesignet for å belyse disse spørsmålene illustreres i Figur 1.1. For å kartlegge hvordan rekruttene ser ut før de eksponeres for Forsvaret, gjennomfører vi en spørreundersøkelse på innrykksdagen. Spørreundersøkelsen er elektronisk, gjennomføres på rekruttens egen mobiltelefon og tar 20–25 minutter å gjennomføre. Vi spør rekruttene om deres demografiske bakgrunn, holdninger, motivasjon, forventninger, og i hvilket omfang de har vært utsatt for ulike hendelser (bl.a. seksuell trakassering). Dette er del 1 av undersøkelsen og utgjør nullpunktet i studien, jf. «INNRYKKSDAGEN» i Figur 1.1. I dette notatet dokumenteres en rekke av indikatorene fra nullpunktet.

Deretter starter vårt sosiale eksperiment hvor rekruttene eksponeres for ulikt mangfold og tiltak, med den hensikt å studere de kausale effektene av eksponeringen. For å studere kausale virkninger er vi avhengig av å gjennomføre et randomisert kontrollert eksperiment. I stort handler det om å dele rekruttene inn i to ulike grupper, hvor den ene gruppen utsettes for tiltaket eller mangfoldet, mens den andre gruppen utgjør en kontrollgruppe som ikke utsettes for tiltak eller mangfold. Forskjellen mellom utfallet i gruppen som «behandles» med tiltak/mangfold og kontrollgruppen, kan da tilskrives effekten av tiltaket/mangfoldet. For at eksperimentet skal virke må imidlertid gruppene være helt like – med unntak av behandling. Det får vi til ved å trekke lodd om hvilken gruppe den enkelte rekrutt skal tilhøre. I denne studien har vi valgt å studere effekt av mangfold og tiltak per rom (lugar) soldatene bor på. Størrelsen på rommene er som regel 6, 8 eller 10 personer. For at rommene skal bli så like som mulig, trekker vi altså lodd om hvem som skal bo på det enkelte rom, slik at romfordelingen blir tilfeldig. Deretter trekker vi lodd om hvilke rom som skal få behandling (f.eks. eget tiltak mot seksuell trakassering), slik at noen rom får behandling, mens andre rom fungerer som kontroll. Effekten av et tiltak blir da forskjellen i utfall

mellom rom med behandling og rom i kontrollgruppen. Studier av disse effektene dokumenteres ikke i dette notatet.



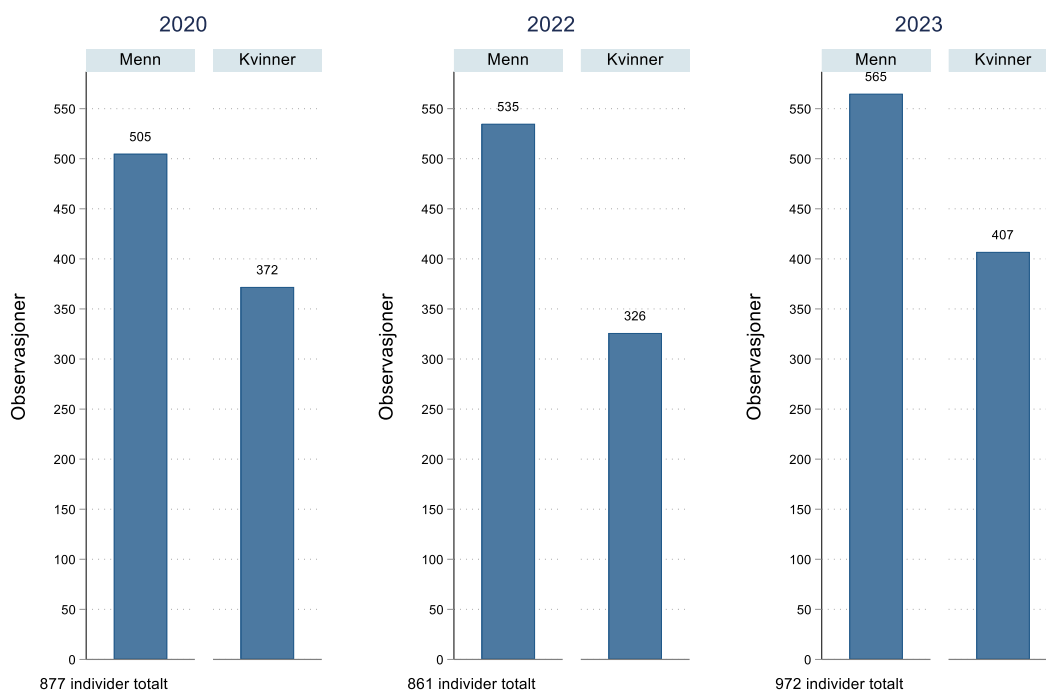
Figur 1.1 Forskningsdesignet for studien av mangfold blant rekrutter ved KNM HH.

Utfallet av eksperimentet måler vi i del 2 av undersøkelsen. Den gjennomføres åtte uker etter innrykket, som er siste uken i rekruttperioden, jf. «8 UKER» i Figur 1.1. Da gjennomføres det på nytt en elektronisk spørreundersøkelse. Den tar om lag 20 minutter å gjennomføre. Ved «endline» spør vi rekruttene igjen om deres holdninger, motivasjon, innsats, osv. for å studere hvordan de er blitt formet av tjenesten. Vi stiller også spørsmål om hva rekruttene har opplevd så langt i tjenesten, f.eks. knyttet til mobbing og seksuell trakassering. I denne rapporten avgrenser vi oss til deskriptive beskrivelser av hvordan soldatene ser ut ved innrykket, hva de har opplevd før Forsvaret og i løpet av tjenesten, og hvordan de ser ut etter fullført rekruttskole. Studier av de kausale effektene fra det randomiserte kontrollerte eksperimentet overlater vi til fremtidige rapporter og vitenskapelige artikler.

1.3 Utvalg

Det er normalt fire innrykk i året ved rekruttskolen KNM HH. Ved hvert innrykk møter rekrutter til Sjøforsvaret, Luftforsvaret og Heimevernet. Rekruttene fordeles normalt på 11 tropper (3 kompanier). Rekruttskolen utdanner mellom 3500 og 4000 rekrutter i året. Etter fullført rekruttskole fordeles soldatene til avdelinger i Luftforsvaret og Sjøforsvaret, og en liten andel til Heimevernet. I denne studien har vi fulgt tre ulike kontingenter ved KNM HH. Den første er fra januar 2020 (2001), deretter september 2022 (2209) og til slutt januar 2023 (2301). Antall respondenter per år (kontingent), fordelt på kjønn, illustreres i Figur 1.2. Dette er respondenter som svarer på både del 1 og 2 av undersøkelsen. Antall respondenter var 877, 861 og 972 i henholdsvis 2020, 2022 og 2023. Kvinneandelen ligger på mellom 38 og 42 prosent. Svarprosenten på del 2 av undersøkelsen er på over 95, slik at vi i realiteten får studert hele populasjonen av rekrutter som fullfører rekruttskolen. I tillegg kommer dimitterte soldater. Del 2 av undersøkelsen ble delt ut til soldater som dimitterte i løpet av tjenesten, men det var ingen som

svarte. Svar fra soldater som faller fra i løpet av tjenesten er interessante med tanke på om disse trives dårligere, eller har opplevd uønskede hendelser i større grad enn andre.



Figur 1.2 Antall respondenter (utvalg) per år (kontingent), fordelt på kjønn.

2 Trivsel

2.1 Bakgrunn

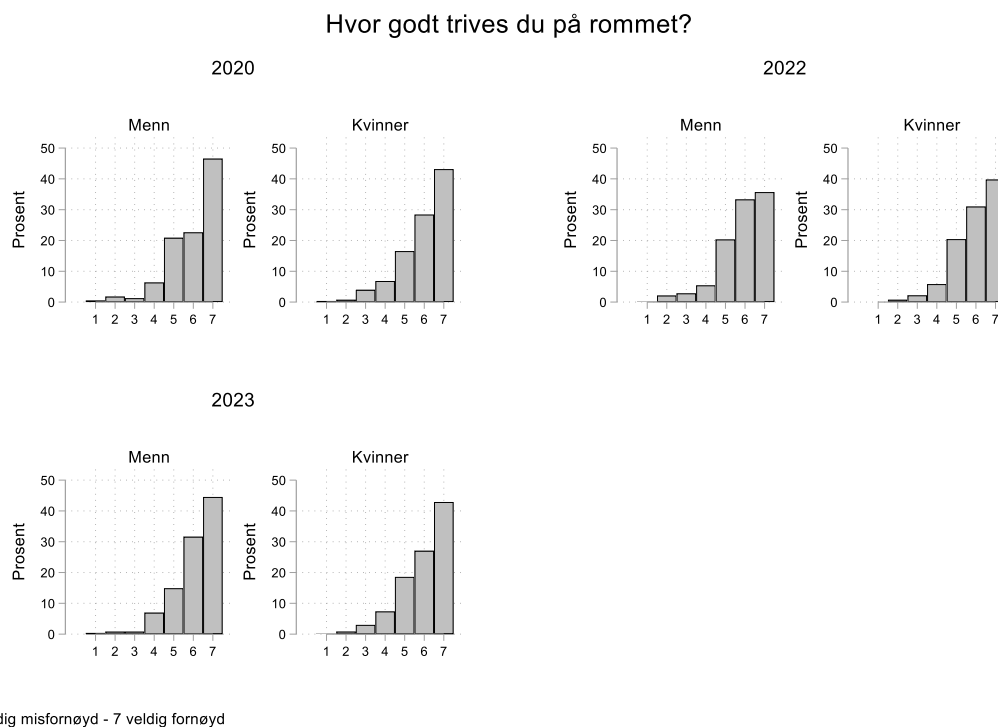
Trivsel i førstegangstjenesten kan være viktig for at personellet fullfører tjenesten, rekrutteres til videre tjeneste, samhold og prestasjoner, som i neste omgang kan påvirke operative leveranser.²

For å studere hvordan rekruttene trives stiller vi spørsmål om trivsel knyttet til rommet de bor på, hvordan de trives mer generelt i Forsvaret, og hvor fornøyd de er med eget befall og troppssjef.

² For sammenhenger mellom faktorer som trivsel, samhold, tilfredshet med ledere og operative leveranser (*combat readiness*), se for eksempel Oliver mfl. (1999).

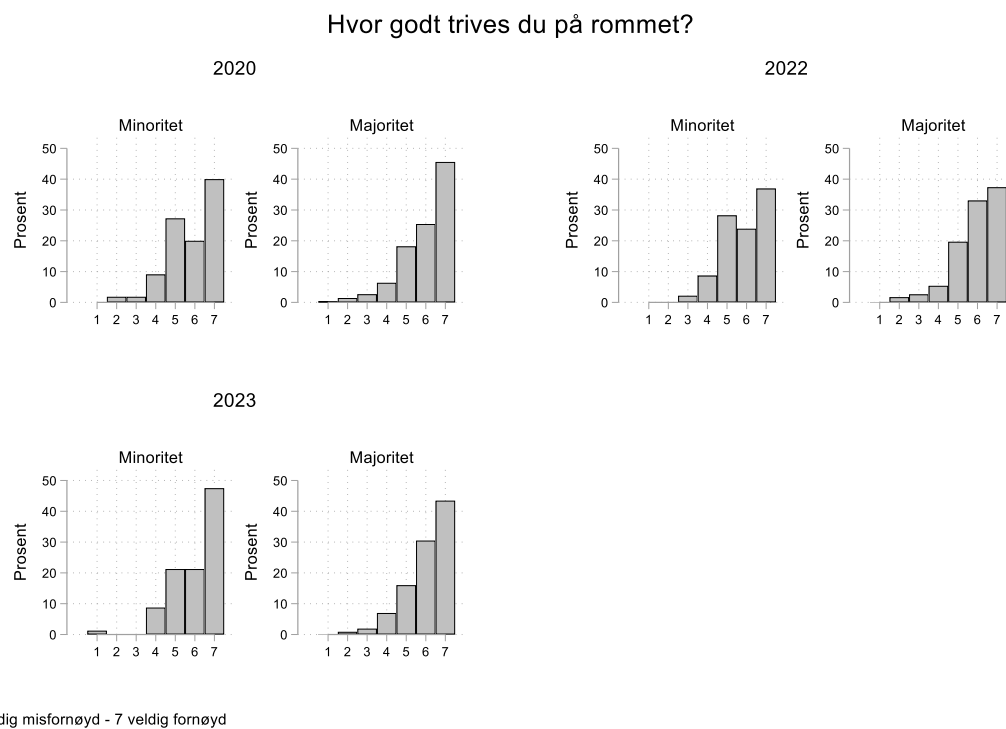
2.2 Trivsel på rommet

Figur 2.1 viser hvordan rekruttene trives på rommet i hvert av de tre årene fordelt på kjønn. På skalaen fra 1 (veldig misfornøyd) til 7 (veldig fornøyd) er gjennomsnittet 6,0 i 2023. Det er ingen kjønnsforskjell i trivsel på rom. Gjennomsnittsnivået for trivsel varierer lite over de tre årene vi studerer.



Figur 2.1 Trivsel på rommet fordelt på kjønn per år. Skala fra 1 – veldig misfornøyd til 7 – veldig fornøyd.

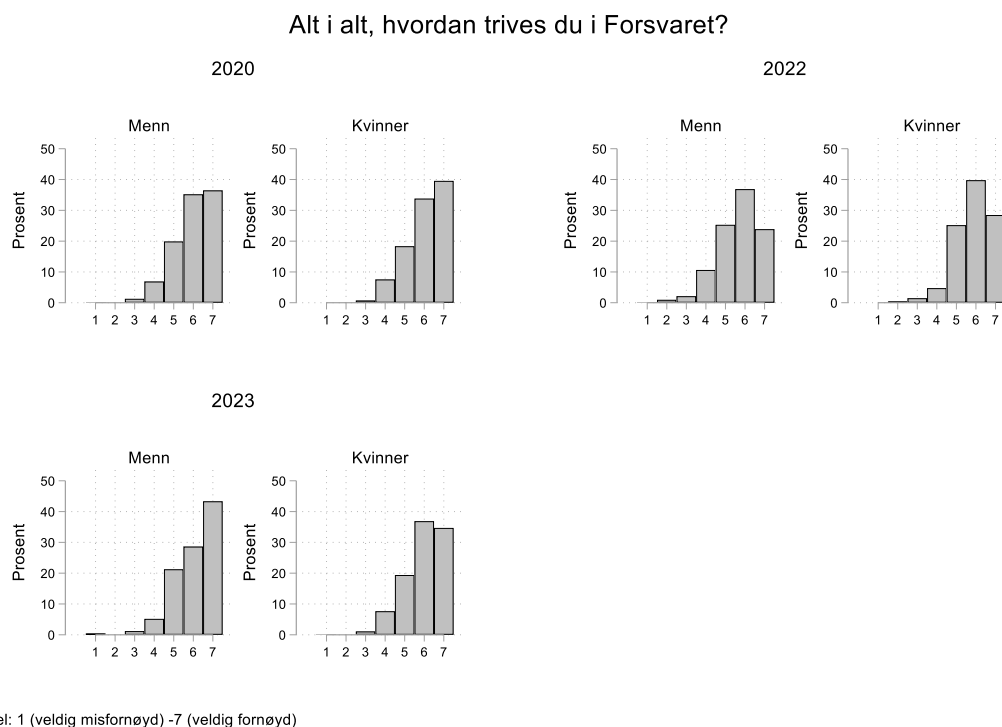
Figur 2.2 viser trivsel på rom fordelt på om rekruttene er andre generasjons innvandrere (minoritet) eller ikke (majoritet). Det er i gjennomsnitt ingen forskjell i trivsel mellom rekrutter med minoritets- eller majoritetsbakgrunn i noen av årene.



Figur 2.2 Trivsel på rommet fordelt på minoritet (andre generasjons innvandrere) og majoritet (etnisk norsk) per år.

2.3 Trivsel i Forsvaret

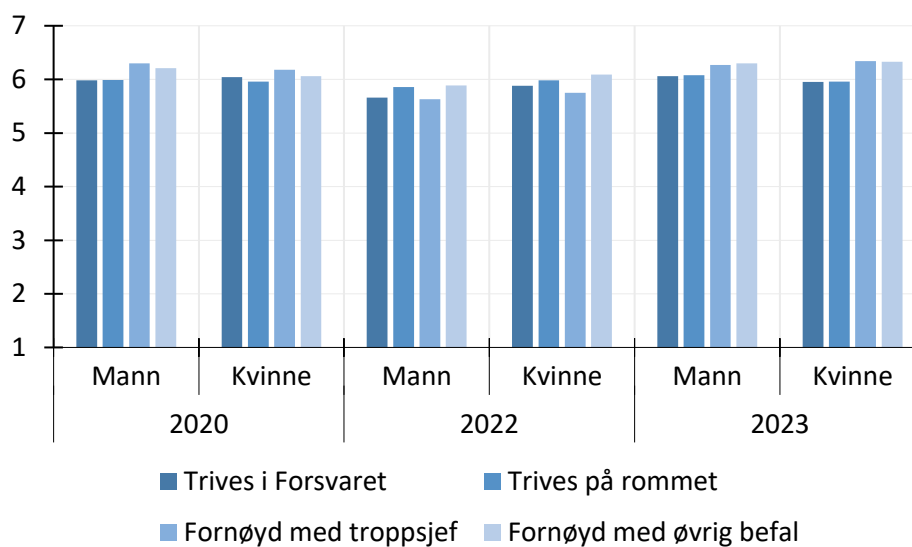
Vi har også spurt rekruttene hvordan de alt i alt trives i Forsvaret. Figur 2.3 viser svarene på dette spørsmålet fordelt på kjønn. Gjennomsnittet for trivsel i Forsvaret er på 6,0 og skiller seg ikke fra hvordan rekruttene trives på rommet. Det er heller ikke her en kjønnsforskjell.



Figur 2.3 Trivsel alt i alt i Forsvaret fordelt på kjønn per år.

2.4 Tilfredshet med befalet

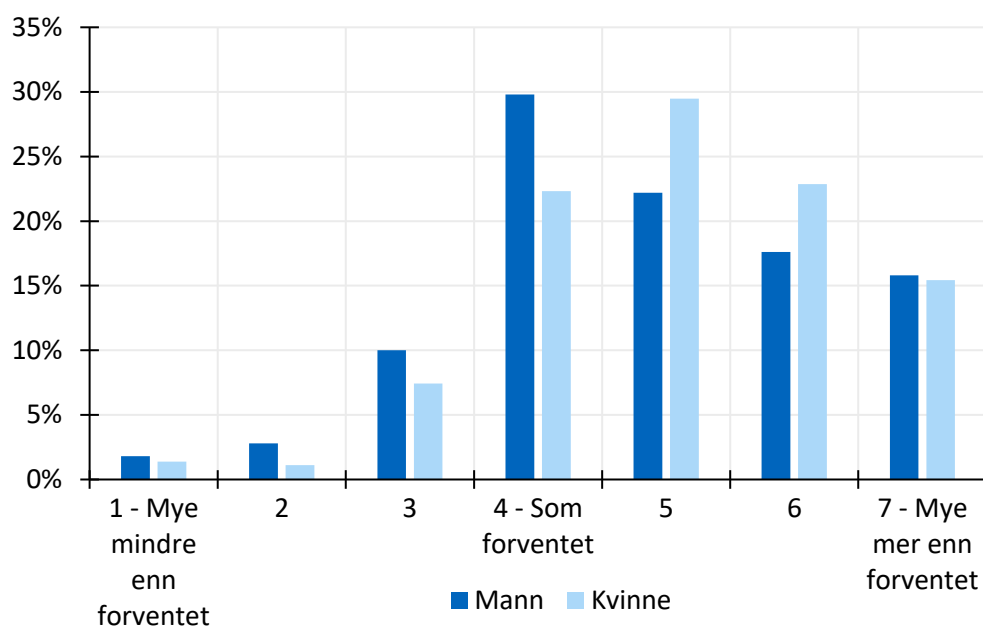
Til slutt har vi stilt rekruttene spørsmål om hvor fornøyd de er med henholdsvis troppsbefal og troppssjef, på en skala fra 1 – veldig misfornøyd til 7 – veldig fornøyd. Resultatene illustreres sammen med resultatene for trivsel på rom og i Forsvaret per år. Av figur 2.4 ser vi at rekruttene både trives godt og er godt fornøyd med befalet. I gjennomsnitt scorer både troppssjef og øvrig troppsbefal 6,3 i 2023, og det er ingen kjønnsforskjeller i hvordan befalet vurderes.



Figur 2.4 Trivsel i henholdsvis Forsvaret og på rommet, tilfredshet med troppssjef og troppsbefal (stolper fra venstre).

2.5 Meningsfull tjeneste

Vi stiller også rekruttene spørsmål om hvor meningsfull tjenesten har vært til nå, sammenlignet med hva de forventet, på en skala fra 1 – mye mindre enn forventet, 4 – som forventet, og 7 – mye mer enn forventet. Fra Figur 2.5 ser vi at rekruttene i gjennomsnitt svarer 5, som innebærer at tjenesten er noe mer meningsfull enn forventet. Kvinner blir i noe sterkere grad mer positivt overrasket enn menn over hvor meningsfull tjenesten har vært etter fullført rekruttskole.

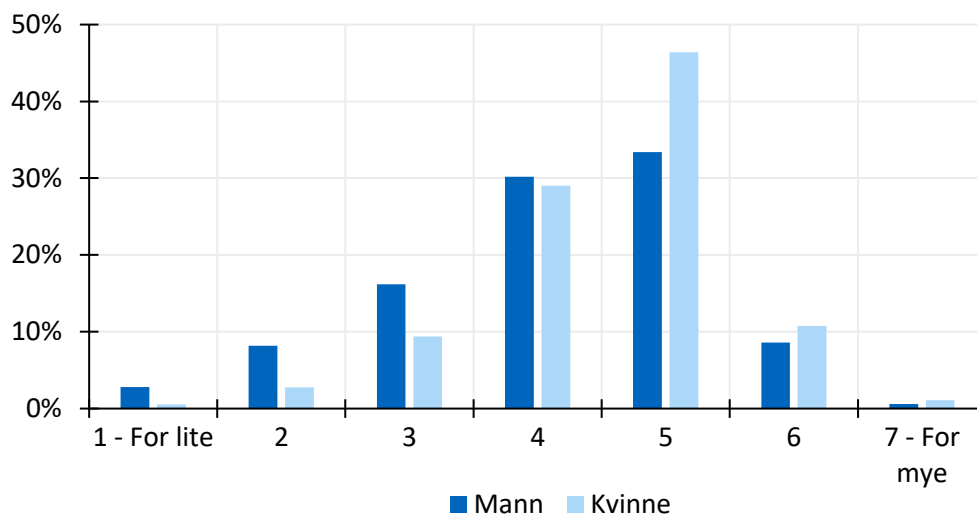


Figur 2.5 Hvor meningsfull tjenesten har vært til nå, fordelt på kjønn. Kontingent 2301.

2.6 Fysiske utfordringer i tjenesten

Personell inne til førstegangstjeneste er selektert på blant annet fysiske evner, og det stilles eksplisitte fysiske krav til noen av stillingene rekruttene kan søke seg til etter endt rekruttskole. Vi har spurt soldatene om i hvilken grad tjenesten har vært fysisk utfordrende, på en skala fra 1 – for lite, til 7 – for mye. Resultatene illustreres i Figur 2.6 fordelt på kjønn. I gjennomsnitt svarer rekruttene 4,3 på denne skalaen, og det vanligste svaret blant både kvinner og menn er 5 (noe mer krevende). Det indikerer at i gjennomsnitt oppleves de fysiske aspektene ved tjenesten som noe mer krevende enn rekruttene selv ønsker. Kvinner vurderer imidlertid tjenesten som noe mer fysisk utfordrende enn menn, og scorer i gjennomsnitt 0,4 høyere på skalaen.³

³ Denne forskjellen er signifikant når vi kontrollerer for andre egenskaper ved rekruttene.



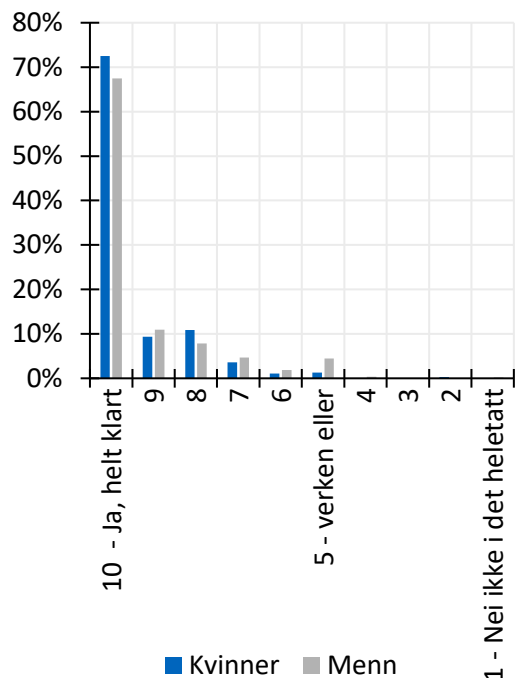
Figur 2.6 «Har tjenesten vært fysisk utfordrende?», fordelt på kjønn. Kontingent 2301.

2.7 Anbefale tjenesten til andre?

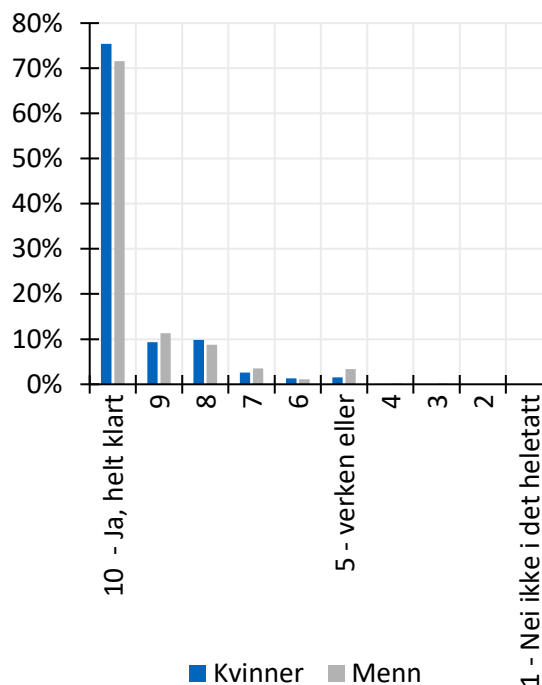
Så langt har vi sett at rekruttene trives godt på rommet og i Forsvaret, de er fornøyd med eget befall, tjenesten har vært fysisk utfordrende og mer meningsfull enn forventet. Vi vil nå studere om rekruttene er så fornøyd med tjenesten at de også vil anbefale rekruttskolen til andre. Vi stiller da først spørsmålet om «du vil anbefale rekruttskolen på Madla til jenter» og deretter om «du vil anbefale rekruttskolen til gutter».⁴ Rekruttene kunne svare på en skala fra 1 – 10, hvor 1 er «Nei, ikke i det hele tatt», 5 er «verken eller» og 10 er «Ja, helt klart». Resultatene fordelt på kjønn og om man anbefaler det til henholdsvis menn og kvinner, er illustrert i Figur 2.7. Fra figuren ser vi at det er under 1 prosent som ikke vil anbefale rekruttskolen til andre kvinner eller menn. 71 prosent svarer at de helt klart vil anbefale rekruttskolen til begge kjønn. Det er heller ingen forskjell i hvorvidt rekruttene anbefaler den til en kvinne eller til en mann, eller kjønnsforskjeller i hvor sterkt rekruttskolen anbefales.

⁴ Det kan være verdt å merke seg at disse spørsmålene ble stilt nøyaktig en uke etter at en sak om seksuell trakassering av en kvinne innen til førstegangstjeneste i Stridstrenbataljon ble viet stor oppmerksomhet i media: <https://www.nrk.no/norge/xl/forstegangstjenesten-1.16285823>.

Anbefale til andre menn



Anbefale til andre kvinner



Figur 2.7 Hvor vidt rekruttene vil anbefale rekruttskolen på Madla til hhv. menn og kvinner, fordelt på kjønn.

3 Motivasjon og innsats

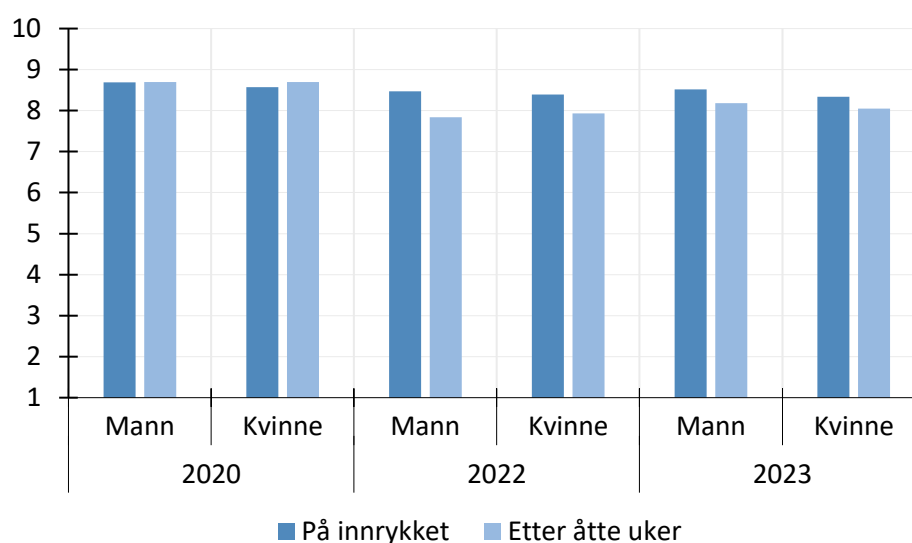
3.1 Bakgrunn

Motiverte soldater er en forutsetning for leveranser i avdelinger med høyt innslag av personell inne til førstegangstjeneste. Vi forventer at motivasjon for å gjennomføre førstegangstjeneste også henger sammen med sannsynligheten for å fullføre tjenesten og yte høy innsats. Så lenge tjenesten også er en plikt, som ikke alle i et årskull selekteres til å gjennomføre, er det interessant å følge motivasjonen til de som er selektert for tjeneste. Alle 17-åringer fyller ut en egenerklæring, hvor de blant annet oppgir sin motivasjon for tjeneste. Denne egenvurderingen av motivasjon inngår blant en rekke andre variabler som brukes i selektering av personellet til fysisk sesjon. På egenerklæringen er andelen motiverte menn (41 prosent) nesten dobbelt så stor som andelen for kvinner (22 prosent) (Strand, Fauske, og Køber 2022). Personell som oppgir å være motivert på egenerklæringen har blant annet større sannsynlighet for å fullføre førstegangstjenesten (Køber

2015). Vi har imidlertid lite kunnskap om hvor motivert personellet er når de møter til tjeneste og hvordan motivasjonen utvikler seg i løpet av tjenesten. I sammenligningene av resultater på innrykk mot resultater etter åtte uker, følger vi de samme rekruttene (paneldata). Vi viser altså ikke resultatene fra innrykk for rekrutter som dimitteres før fullført rekruttskole.

3.2 Innsats

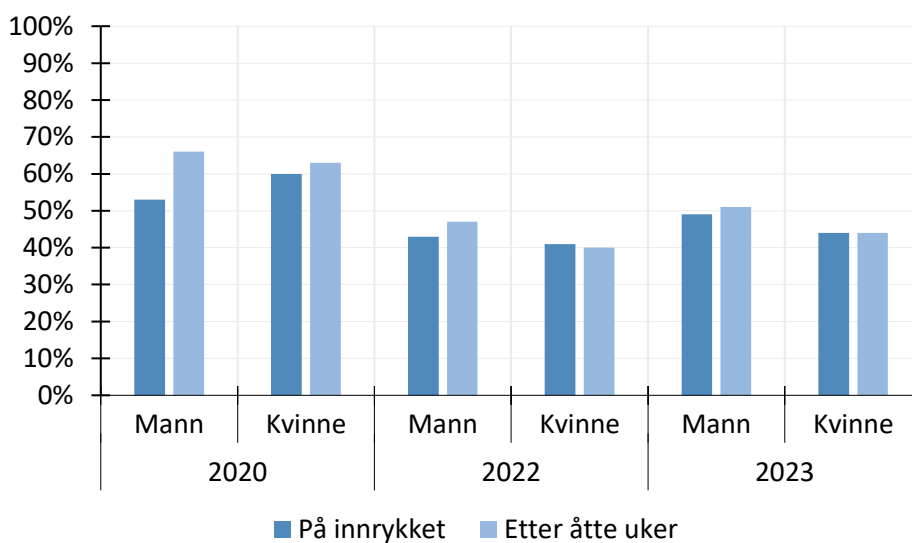
Vårt forskningsdesign legger til rette for at vi kan måle motivasjon for innsats i det personellet skal starte tjenesten, men før de har fått erfaring med hva tjenesten innebærer, og hvordan den eventuelt endrer seg med erfaring. Vi stiller rekruttene spørsmålet «Hvor motivert er du for å yte innsats i Forsvaret?». De kan svare på en skala fra 1– 10, hvor 1 tilsvarer – ikke motivert i det hele tatt, 5 – sånn passe, og 10 – sterkt motivert. Resultatene per år ved henholdsvis innrykk og åtte uker ut i tjenesten illustreres i Figur 3.1 fordelt på kjønn. Motivasjonen er jevnt over høy i alle år, både ved innrykk og utover i tjenesten. I 2023 var gjennomsnittet ved innrykk på 8,44. Kvinner og menn var da like motiverte. Etter åtte uker var motivasjonen i gjennomsnitt på 8,12. Det innebærer en liten, men signifikant nedgang i motivasjon åtte uker ut i tjenesten. Vi finner støtte for at motivasjonen synker for personer som ikke fikk den stillingen de ønsket seg for den videre tjenesten. Det forklarer noe av nedgangen i motivasjon etter åtte uker. Vi finner heller ingen kjønnsforskjell i motivasjon etter åtte uker.



Figur 3.1 Motivasjon per år for å yte innsats i tjenesten ved hhv. innrykktidspunktet og åtte uker i tjenesten, fordelt på kjønn. 1 – ikke motivert i det hele tatt, 5 – sånn passe og 10 – sterkt motivert.

3.3 Videre tjeneste

Førstegangstjenesten skal fungere som rekrutteringsbrønn for videre tjeneste i Forsvaret, og den representerer en unik rekrutteringsarena for Forsvaret (Hanson 2019; Køber, Hellum, og Hanson 2019). Det er derfor avgjørende at personell inne til førstegangstjeneste er positive til muligheten for fast ansettelse og videre tjeneste etter fullført førstegangstjeneste. Vi studerer muligheten for å rekruttere personellet ved å spørre rekruttene om de kunne tenke seg å jobbe i Forsvaret på et senere tidspunkt i livet. Figur 3.2 viser andelen som er positive til å bli rekruttert en gang i fremtiden. I 2023 var 49 prosent av mennene og 44 prosent av kvinnene positive ved innrykk. Det er imidlertid ingen forskjell mellom kjønnene i motivasjon for å fortsette når vi kontrollerer for andre egenskaper ved personellet. Andelen som er positiv til å bli rekruttert endrer seg ikke i løpet av rekruttskolen. Det er altså nærmere halvparten av rekruttene som er positive til en karriere i Forsvaret. Kontingenten fra januar 2020 skiller seg ut fra øvrige år, ved at motivasjonen er høyere. Det kan skyldes forhold ved rekruttene i denne kontingenten, egenskaper ved tjenesten dette året, eller forhold ved det sivile arbeidsmarkedet. Vi har ikke studert nærmere hva denne forskjellen faktisk skyldes, og nøyer oss med å konstatere at motivasjonen kan svinge mellom år. Det kan også være verdt å merke seg at motivasjonen øker signifikant i løpet av tjenesten dette året.



Figur 3.2 Andel av rekruttene som er positive til å jobbe i Forsvaret på et senere tidspunkt i livet fordelt på kjønn, ved innrykk og etter åtte uker.

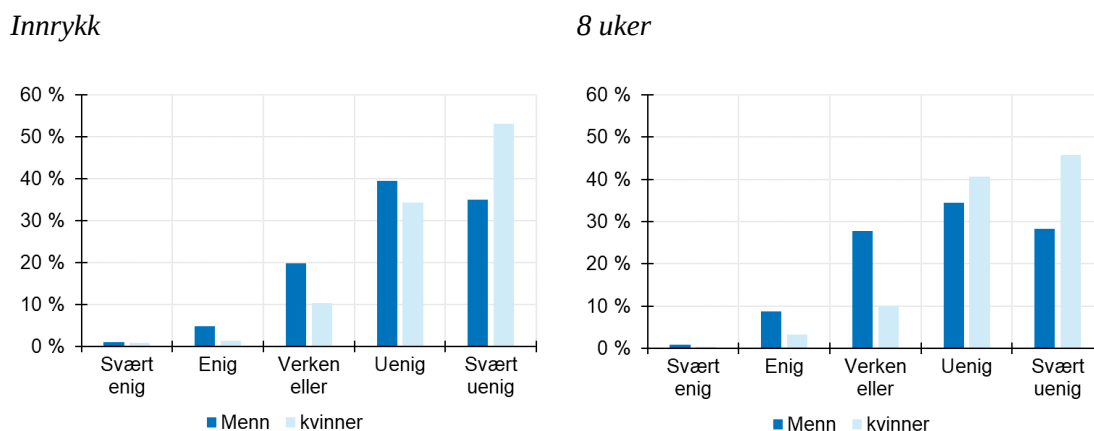
4 Holdninger

4.1 Bakgrunn

På innrykket kartlegger vi rekruttenes holdninger på en rekke områder. Mot slutten av rekruttskolen måler vi holdningene på nytt for å få innsikt i hvordan tjenesten har påvirket disse holdningene. Tidligere studier av personell inne til førstegangstjeneste viser at holdninger kan endre seg betydelig i løpet av førstegangstjenesten, og også allerede i løpet av rekruttskolen. Vi vil her først og fremst ta for oss holdninger til kvinner i Forsvaret og til bruken av kjønnsblandet rom. Dette er holdninger som kan diskuteres i sammenheng med omfanget av seksuell trakassering senere i notatet.

4.2 Holdninger til kvinner i Forsvaret

Den første påstanden vi ber rekruttene ta stilling til i forbindelse med kvinner i Forsvaret er «Økt kvinneandel i Forsvaret svekker forsvarsevnen». Vi informerer om at dette er en påstand og at vi vil høre om de er enig. Videre informerer vi om at det ikke finnes noen korrekte svar, vi vil bare høre deres mening. Resultatene ved innrykk og etter åtte uker er illustrert i Figur 4.1, fordelt på kjønn.

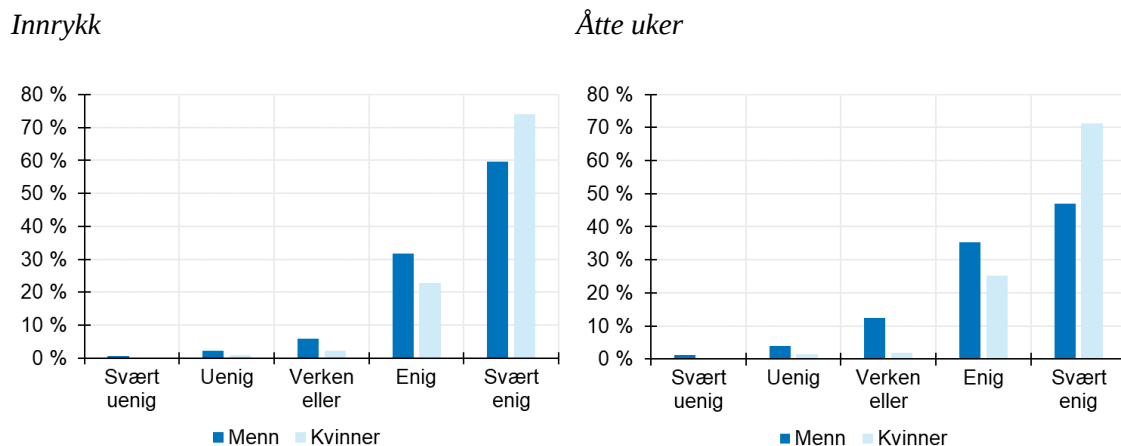


Figur 4.1 «Økt kvinneandel svekker forsvarsevnen». Svar på hhv. innrykksdagen (baseline) og etter åtte uker (endline). Kontingent 2301.

Av figuren ser vi at på innrykket var 80 prosent av rekruttene uenig i denne påstanden. Kvinner har en større tilbøyelighet til å være uenig i denne påstanden enn menn. Etter åtte uker er andelen som er uenig i påstanden redusert til 72,6 prosent. Dette er en signifikant nedgang både for kvinner og menn.

Videre ber vi rekruttene ta stilling til påstanden «Kvinner er like egnet som menn til å avtjene førstegangstjeneste». Figur 4.2 viser at 94,5 prosent av rekruttene er enig i denne påstanden ved

innrykket. Kvinner har større tilbøyelighet enn menn til å være enig i denne påstanden. Mot slutten av rekruttperioden er andelen enig redusert til 88,5 prosent. Det er da kun menn som blir mindre enig i løpet av tjenesten.



Figur 4.2 «Kvinner er like egnet som menn til å avtjene førstegangstjeneste». Svar på hhv. innrykksdagen (baseline) og etter åtte uker (endline). Kontingent 2301.

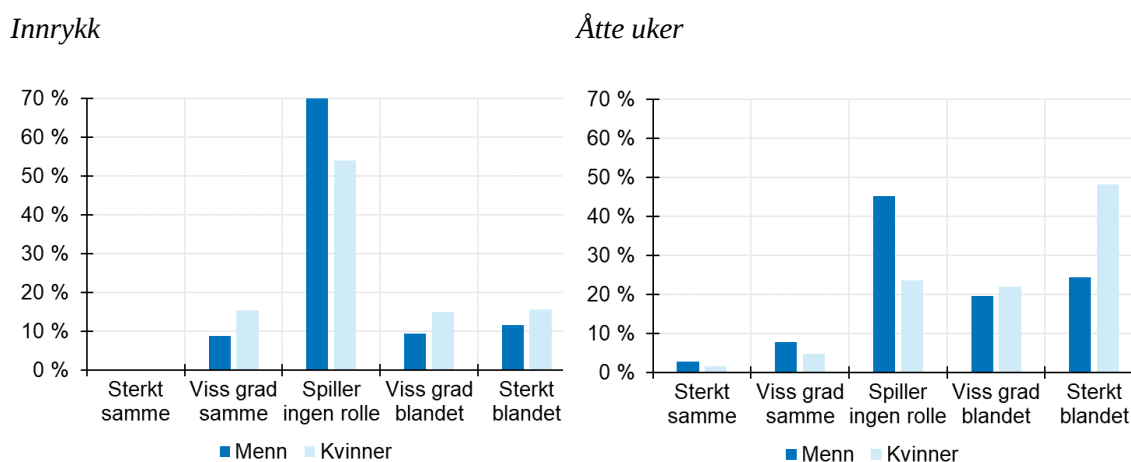
4.3 Kjønnsblandet rom

I de fleste avdelinger i Forsvaret forelegges personell inne til førstegangstjeneste på kjønnsblandet rom. Kausale effekter av denne praksisen er tidligere dokumentert i (Finseraas mfl. 2016; Hanson, Steder, og Kvalvik 2016). Siden det til nå ikke har vært eksperimentert med rene kvinnerom (kontrollgruppe hvor kvinner bor på egne rom), kjenner vi ikke til hvilken effekt praksisen med kjønnsblandet rom har for kvinner. Slik vi forstår det er praksisen ved KNM HH at personellet skal forlegges på kjønnsblandet rom, men at unntak kan forekomme dersom en rekrutt av personlige grunner (overbevisning) ikke vil dele rom med det motsatte kjønn. Som hovedregel skal det være minst to personer av samme kjønn per rom. Så lenge det er en liten overvekt menn inne til tjeneste ved KNM HH, vil det kunne forekomme enkelte tilfeller av rom med kun menn. Dette gjelder spesielt når rom med to køyer benyttes. Det betyr at i praksis vil alle kvinner opparbeide seg erfaring med kjønnsblandet rom, mens noen menn vil kun opparbeide seg erfaring fra rom med samme kjønn og ingen erfaring med kjønnsblandet rom.

I denne studien kan vi ikke skille på hvordan kjønnsblandet rom fungerer relativt til alternativer, eller kan la rekruttene opparbeide seg erfaring med alternativene. Likevel kan vi studere hvordan rekruttene oppfatter det å bo på kjønnsblandet rom i seg selv, og hvordan holdningen til praksisen endrer seg i løpet av tjenesten. Vi stiller rekruttene spørsmålet «I Forsvaret deler soldatene ofte rom med både kvinner og menn. I hvilken grad vil du foretrekke å bo på rom der alle personer har samme kjønn som deg?». Resultatene fra innrykket og etter åtte uker illustreres i Figur 4.3 fordelt på kjønn. Vi ser at ved innrykket er flertallet av både kvinner (54 prosent) og menn (70 prosent) indifferente til å bo på rom der alle har samme kjønn som en selv. Det er 11,5 prosent

som til en viss grad foretrekker at alle har samme kjønn, mens det er ingen som sterkt foretrekker det. Ved innrykket er det 25 prosent som til en viss, eller i sterk grad foretrekker kjønnsblandet rom.

Oppfatningen om kjønnsblandet rom endrer seg i løpet av rekruttperioden. Det er langt færre som er indifferente og en stor andel blir positive til blandet rom. Det er også en liten andel som blir negative til praksisen. Endringen er tydeligst for kvinner, hvor nærmere halvparten nå sterkt foretrekker kjønnsblandet rom. Til sammen er det 70 prosent av kvinnene som foretrekker blandet rom, mens kun 6 prosent foretrekker rom med kun eget kjønn. Mens det ved innrykket ikke var noen kvinner som sterkt foretrakk samme kjønn, er det etter åtte uker økt til 1,5 prosent. Menn blir også klart mer positive til blandet rom. Andelen positive har økt fra 21 prosent på innrykket, til 44 % ved fullført rekruttskole. Det er likevel fortsatt en tydelig kjønnsforskjell i preferanser på dette området, i den forstand at kvinner eksplisitt er positive til praksisen, mens menn er mer indifferente.



Figur 4.3 «Foretrekke å bo på rom der alle har samme kjønn som deg selv?». Svar på hhv. innrykksdagen (baseline) og etter åtte uker (endline). Kontingent 2301.

5 Seksuell trakassering

5.1 Bakgrunn

Forsvaret har gjennomført en rekke kartleggingsundersøkelser av mobbing og seksuell trakassering (Fasting, Køber, og Strand 2021; Fasting og Køber 2019). Resultatene viser at unge kvinner og menige er spesielt utsatt for seksuell trakassering. Blant de menige oppgir totalt 55 og 38 prosent av de menige å ha blitt utsatt for handlinger som defineres som seksuell trakassering i

henholdsvis 2018 og 2020. Andelen for kvinner i henholdsvis 2018 og 2020 er 78 og 67 prosent, mens den for menn er 41 og 20 prosent. Kartleggingen foregår når soldatene har tjenestegjort mellom 7 og 16 måneder. Undersøkelsene er gjennomført blant alle driftsenhetene i Forsvaret, og ikke kun Luft- og Sjøforsvaret. Omfanget av trakassering kan variere mellom de ulike driftsenhetene. Vi har imidlertid ikke tilgang til resultater for den enkelte driftsenhet og kan derfor ikke sammenligne direkte med våre funn.

Forskningslitteraturen er tydelig på at uønskede handlinger må gjentas over tid for at det skal kunne defineres som mobbing. Vi har kartlagt omfanget av slike handlinger ved KNM HH. Så lenge rekruttskolen ikke varer mer enn to måneder er mulighetene for gjentatte handlinger over lengre tid begrenset. Vi behandler derfor ikke mobbing særskilt i dette notatet. I videre forskning vil vi imidlertid se på sammenhengen mellom holdninger og forekomsten av slike handlinger.⁵

5.2 Seksuell trakassering

I denne studien tar vi utgangspunkt i de samme spørsmålsbatteriene som benyttes ved måling av mobbing og seksuell trakassering i Forsvarets egne undersøkelser.⁶ Spørsmålsbatteriene måler konkrete handlinger som i forskningslitteraturen anses som seksuell trakassering.⁷ Målingene blir dermed objektive, men forteller samtidig ikke noe om i hvilken grad soldatene opplever en gitt handling som seksuell trakassering. De regelmessige MOST-undersøkelsene i Forsvaret søker å avdekke hvilke handlinger (seksuell trakassering) personellet er utsatt for i løpet av det siste året (siste tolv måneder). I stedet for «Har du i løpet av *de siste tolv (12) månedene* opplevd, enten i eller utenfor arbeidstid...», benytter vi «Har du i løpet av *rekruttskolen på Madla* opplevd, enten i tjeneste eller på fritiden». Vi måler altså antall handlinger i løpet av en periode på om lag to måneder, mens Forsvarets MOST-undersøkelse måler hendelser i løpet av en periode på 7–12 måneder, avhengig av når respondenten startet sin tjeneste.

Vi deler spørsmålene inn i kategoriene: kjønstrakassering, uønsket seksuell oppmerksomhet, seksuelt press / seksuelle overgrep. De 18 spørsmålene vi benytter er gjengitt i vedlegg 6A.1. Svaralternativene som benyttes er: Nei, aldri – Én eller to ganger – Noen ganger – Ofte – Veldig ofte.

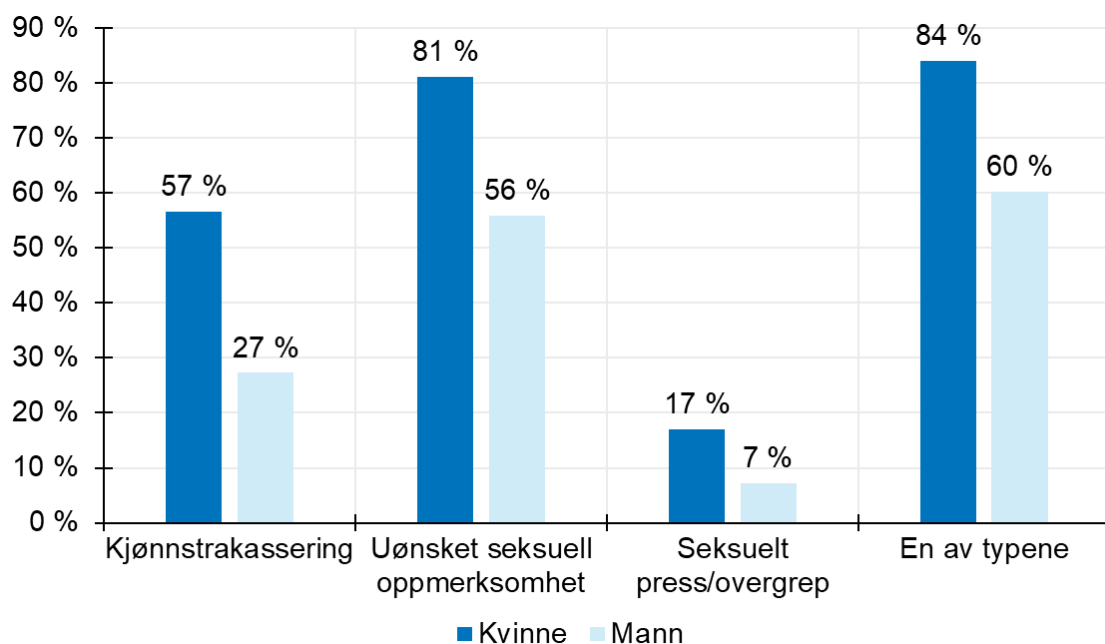
På innrykksdagen bruker vi spørsmålsbatteriet til å kartlegge hvilke handlinger rekruttene ble utsatt for det siste året *før tjenestestart* ved å stille spørsmålet «Har du i løpet av de siste tolv (12) månedene opplevd, enten i skole-/jobbsammenheng eller på fritiden, ...». Omfanget av seksuell trakassering ble utsatt for året før tjenesten er illustrert for januarkontingenten 2023 i Figur 5.1. Av figuren ser vi at 84 prosent av kvinner og 60 prosent av mennene oppgir å ha blitt utsatt for

⁵ I 2023 var 9 prosent av mennene og 12 prosent av kvinnene utsatt for slike handlinger med en hyppighet på månedlig eller oftere. Det er en liten oppgang sammenlignet med 2022. Vi har ikke data på disse spørsmålene for 2020. Spørsmålene er gjengitt i vedlegg A.2.

⁶ Forsvarets og forsvarssektorens MOST-undersøkelser. Se f.eks. Fasting et al. (2023). Vi supplerer med ett spørsmål fra internasjonal forskningslitteratur: «har du opplevd...å motta eller blitt vist uønsket innhold (for eksempel sms, epost, brev eller melding på sosiale medier) relatert til ditt kjønn eller seksualitet? (2)»

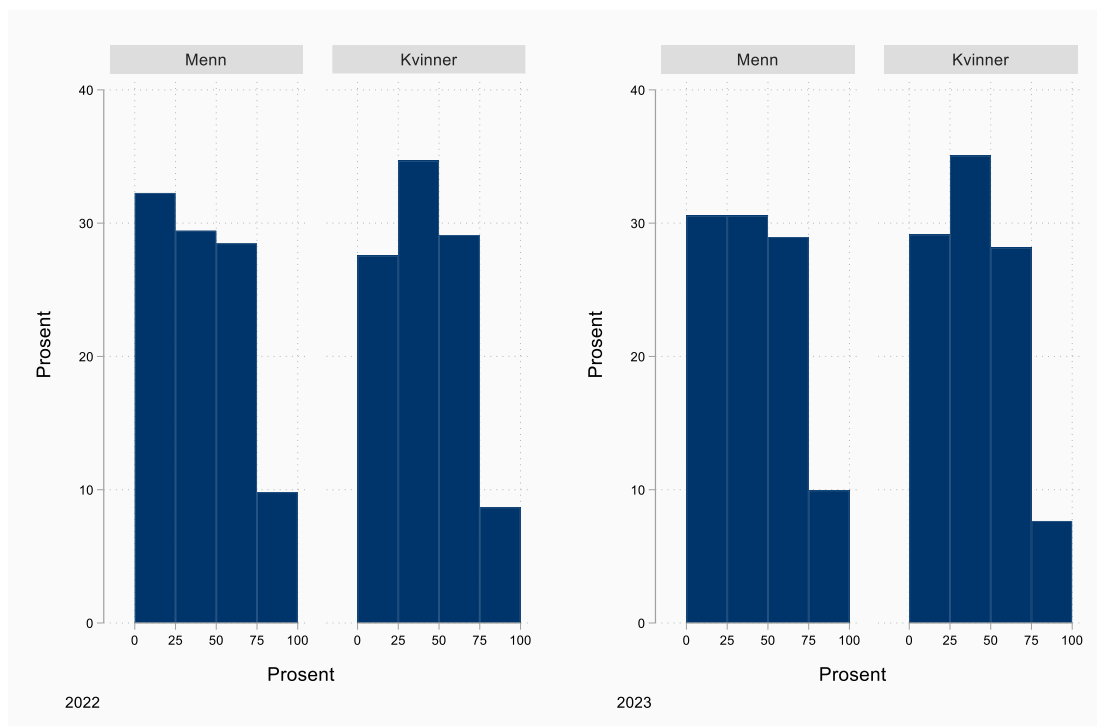
⁷ Arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven definerer også slike handlinger som seksuell trakassering.

minst én handling definert som seksuell trakassering året før tjenesten. Det er kategorien uønsket seksuell oppmerksomhet som flest har opplevd. Til sammenligning oppgav 67 prosent av kvinner og 38 prosent av menn at de var utsatt for slike hendelser i løpet av førstegangstjenesten i 2020.



Figur 5.1 Opplevde handlinger siste året før rekruttene startet førstegangstjenesten. Kontingent 2301.

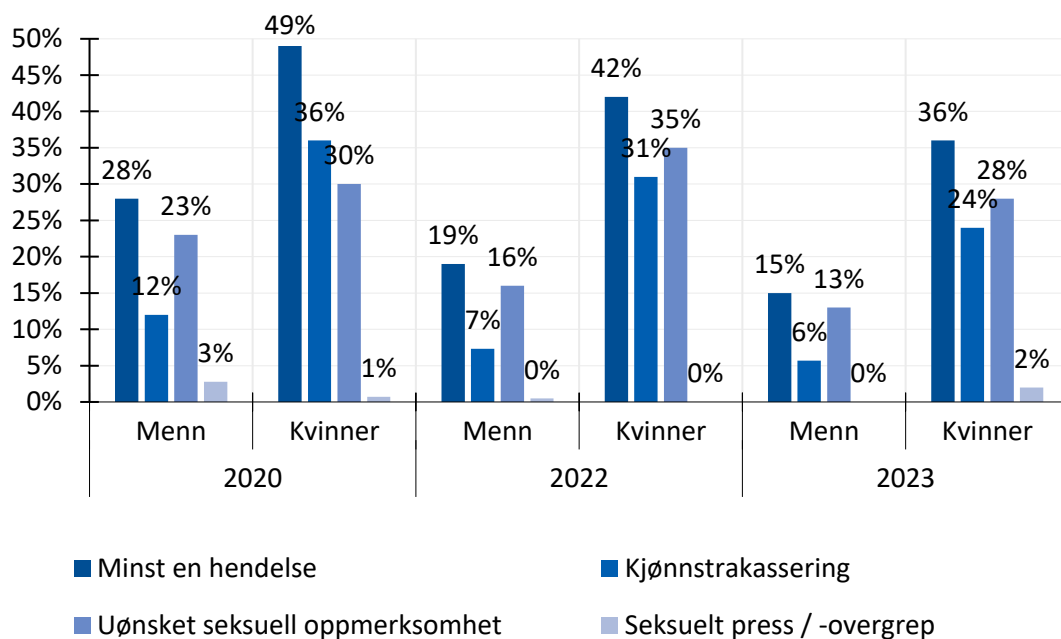
Når vi vet hva rekruttene har vært utsatt for i løpet av det siste året før førstegangstjenesten skal avtjenes, kan det være interessant å se nærmere på hvilke forventninger de har til hva som møter dem i rekruttperioden. Vi stilte spørsmålet «Hvor stor prosentandel av kvinnelige rekrutter tror du opplever nedlatende oppførsel, ubehagelige kommentarer eller slengbemerkinger fordi de er kvinner i løpet av rekruttperioden? Vennligst svar i intervallet 0–100 (%)». Resultatene for 2022 og 2023 illustreres per kjønn i Figur 5.2. Fra figuren ser vi at de aller fleste kvinner og menn forventer at kvinner kjønstrakasseres i løpet av rekruttperioden. Det er flest som oppgir et svar i kategorien 25–50 prosent, noe vi skal se stemmer godt overens med det faktiske omfanget. Kvinner og menn har nokså like tanker om hvor ofte dette forekommer.



Figur 5.2 Hvilket omfang av kjønnsstrakassering rekruttene forventer i løpet av rekruttskolen, på tidspunktet for innrykk, per kjønn fordelt på 2022 og 2023. Omfanget måles ved andelen kvinner respondenter forventer at kommer til å bli utsatt for denne type trakassering.

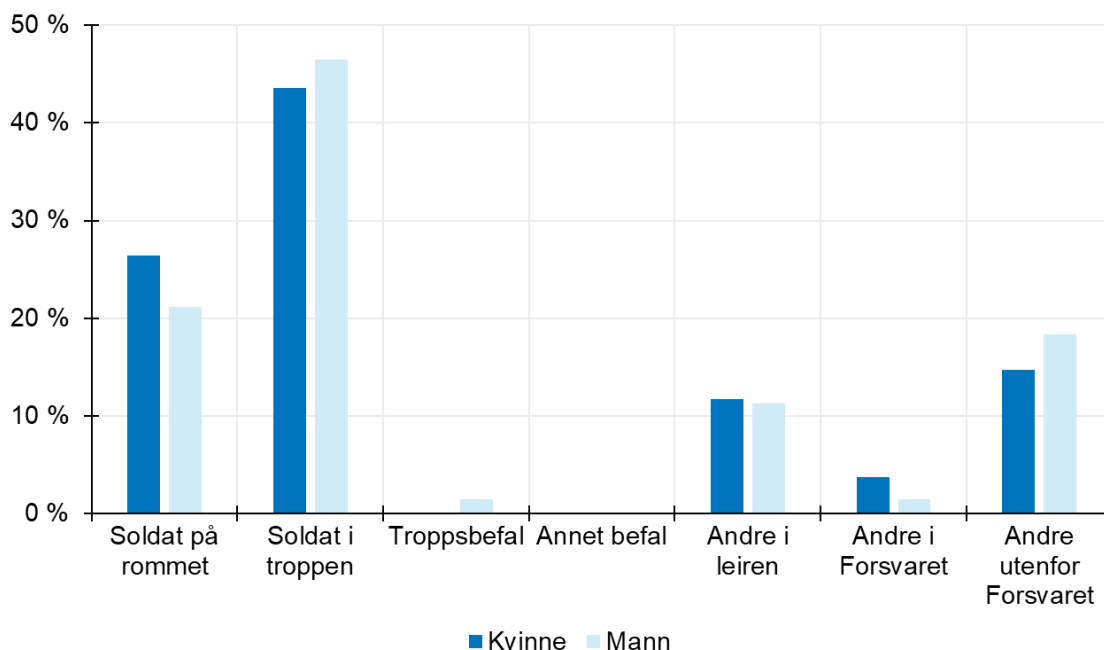
Omfanget av de ulike kategoriene seksuell trakassering er illustrert i Figur 5.3 for rekrutter ved KNM HH, fordelt på kjønn per år. Vi ser at 36 prosent av kvinnene og 15 prosent av mennene ble utsatt for minst en hendelse i løpet av rekruttskolen i 2023. Det er en nedgang på 13 prosentpoeng for både menn og kvinner siden 2020. Mens kjønnsstrakassering var den vanligste kategorien i 2020, er uønsket seksuell oppmerksomhet den vanligste kategorien blant både menn og kvinner i 2022 og 2023.⁸ I 2023 opplevde 28 prosent av kvinnene og 13 prosent av mennene hendelser i denne kategorien. Andelen utsatt for kjønnsstrakassering i 2023 var 6 og 24 prosent for henholdsvis menn og kvinner. I kategorien seksuelt press / overgrep var andelen fra 0–2 prosent per år.

⁸ Fasting, Køber, og Strand (2021) finner at kjønnsstrakassering var den vanligste kategorien for menige/studenter i 2020.



Figur 5.3 Omfanget av seksuell trakassering blant rekrutter ved KNM HH, fordelt på kjønn per år.

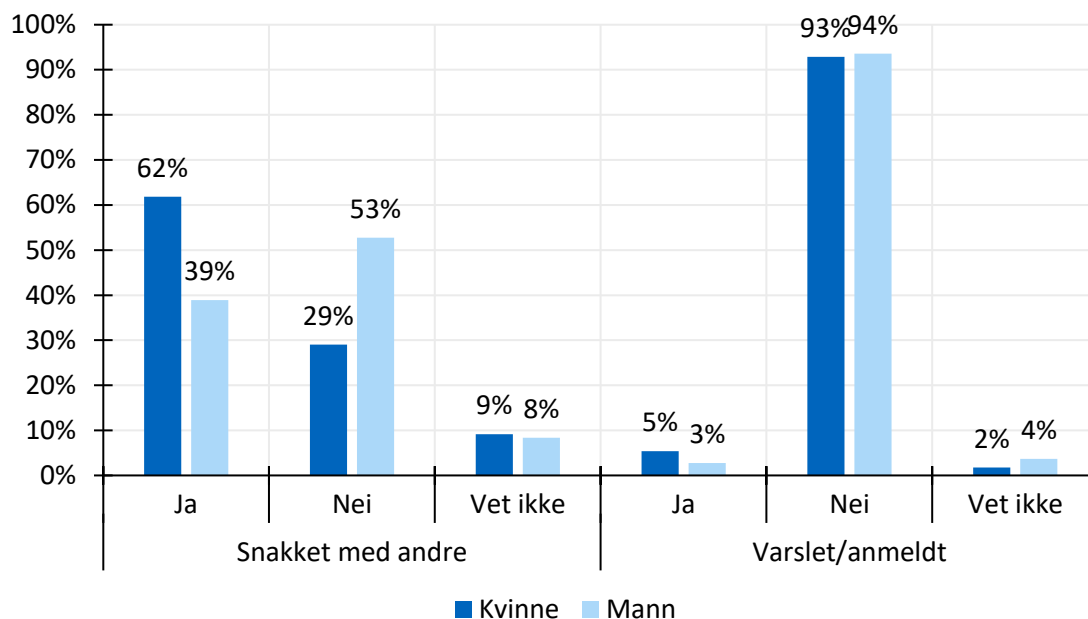
Vi stiller også spørsmål om hvem som utfører handlingene registrert i spørreundersøkelsen. Det var mulig å gi flere svar på dette spørsmålet. Vi kan ikke skille på hvem som utfører den enkelte kategori av seksuell trakassering. Resultatene fra dette spørsmålet er illustrert i Figur 5.4 for januarkontingenten i 2023. Figuren viser at det først og fremst er medsoldater som utfører handlingene (om lag 70 prosent), mens befalet står for under 1 prosent av tilfellene. Det er også 30 prosent som rapporterer at det er andre (andre i leiren 12 prosent, andre i Forsvaret 3 prosent, og andre utenfor Forsvaret 16 prosent) som har utført handlingene, uten at vi vet noe nærmere om hvem det kan være. Når en medsoldat er utøver, er medsoldaten nesten dobbelt så ofte en i troppe (44 prosent) og ikke en på rommet (25 prosent).



Figur 5.4 Hvem som utfører handlingene kategorisert som seksuell trakassering, fordelt på kjønn. 2301-kontingenten.

Bevisstheten rundt hvilke handlinger som er seksuell trakassering, og hvordan reagere dersom man observerer slike handlinger (offer- og tilskueradferd), er viktig for forebygging.⁹ I den forbindelse stiller vi spørsmålet «Snakked du om det som skjedde med en venn, eller en du stoler på, for å få støtte?» til de respondenter som oppgir at de har vært utsatt for én eller flere handlinger. Det er en større andel kvinner (62 prosent) enn menn (39 prosent) som svarer ja på spørsmålet, se Figur 5.5.

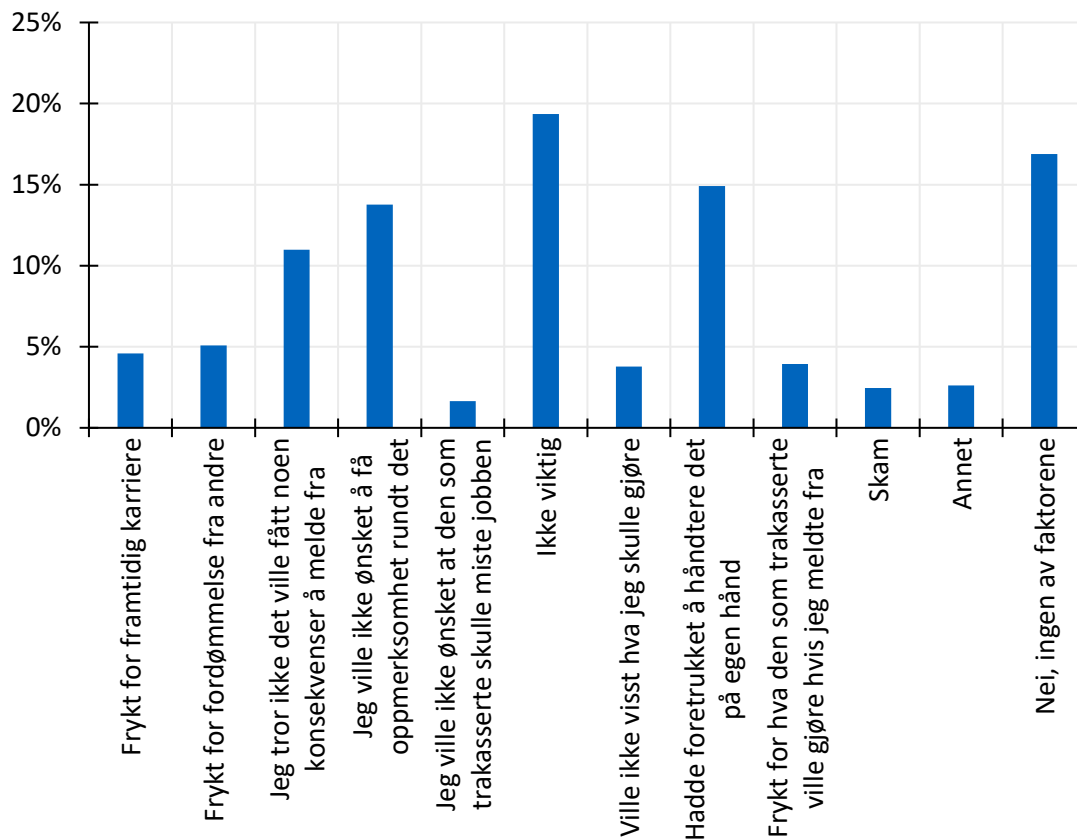
⁹ Se nærmere om begrepet «juridisk bevissthet» i Felstiner, Abel, og Sarat (1980) og Blackstone, Uggen, og McLaughlin (2009).



Figur 5.5 Andelen som har snakket med andre om handlingen (seksuell trakassering) de har blitt utsatt for, og andelen som har varslet eller anmeldt, per kjønn. Kontingent 2301.

Videre kartlegger vi hvor stor andel av de som er utsatt for hendelser som varsler eller anmelder. I Figur 5.5 ser vi at 5 prosent av kvinnene og 3 prosent av mennene har varslet og/eller anmeldt én eller flere av hendelsene de har vært utsatt for. Det er også 2 prosent av kvinnene og 4 prosent av mennene som ikke vet om de har varslet/anmeldt hendelsene. Fasting, Køber, og Strand (2021) finner at blant menige/studenter i 2020, har 22 prosent av kvinner og 10 prosent av menn varslet.

Figur 5.6 viser ulike grunner til at rekrutter som er utsatt for en eller flere handlinger ikke varslet. Det er 19 prosent som ikke varslet fordi de mener en varsling ikke var viktig. Videre er det 15 prosent som ønsker å håndtere det på egenhånd, og 11 prosent som tror at et varsel ikke vil medføre en konsekvens. På den andre siden er det 35 prosent som oppgir at de ikke varslet grunnet frykt, skam, at de ikke vet hvordan varsle, eller at de ikke ønsker oppmerksomheten varsling medfører. 20 prosent oppgir annet eller at ingen av faktorene listet opp i spørsmålet var relevant. Samlet ser vi dermed at minst 46 prosent valgte å ikke varsle fordi de forventer at et varsel vil innebære ubehag, eller ikke har tiltro til varslingssystemet.



Figur 5.6 Ulike grunner til hvorfor de som er utsatt for en eller flere hendelser ikke varslet. Kontingent 2301.

6 Konklusjon

Forsvaret har i en årrekke blitt utfordret på hvordan personell inne til førstegangstjeneste trives, i hvilken grad de er motivert for den tjenesten de er pliktig til å gjennomføre, og omfanget av uønskede handlinger personellet utsettes for i løpet av tjenesten. Mediebildet i første kvartal 2023 har vært preget av at enkeltpersoner står frem med sine historier om grov seksuell trakassering, samtidig som opinionsundersøkelser viser at andelen i befolkningen som vil anbefale Forsvaret til kvinner er på et bunnivå. Forsvaret har kartlagt omfanget av mobbing og seksuell trakassering i førstegangstjenesten over en lengre periode, og det foreligger en rekke tiltak som skal ta tak i utfordringene. Effektene av de mange tiltakene er imidlertid ikke dokumentert etter vitenskapelige standarder til nå. Forsvaret har derfor begrenset innsikt i hvilke tiltak som virker og hvor stor effekten av tiltakene måtte være. Slik innsikt er en forutsetning for effektiv

virkemiddelbruk. Selv om Forsvaret systematisk har kartlagt omfanget av mobbing og seksuell trakassering, mangler det kunnskap om driverne bak uønsket adferd, som for eksempel personellens holdninger.

I dette notatet har vi dokumentert funn fra en studie som følger populasjonen av rekrutter inne til førstegangstjeneste i Sjøforsvaret og Luftforsvaret i 2020, 2022 og 2023. Det gir oss nærmere innsikt i hvordan soldatene trives med å bo og jobbe med sine medsoldater, hvordan de forholder seg til sitt befal og hvordan de trives ellers med å være i Forsvaret. Videre får vi studert hvordan motivasjonen for innsats utvikler seg i løpet av rekruttskolen, og ikke minst i hvilken grad tjenesten gir motivasjon for videre karriere i Forsvaret.

Gode holdninger kan forebygge seksuell trakassering. Vi har kartlagt rekruttenes holdninger da de møtte på innrykksdagen, og hvordan de har endret seg i løpet av møtet med Forsvaret, andre medsoldater, befal og åtte uker med rekruttskole. Dette kan vi se i sammenheng med hva rekruttene har opplevd av handlinger knyttet til seksuell trakassering, både året før tjeneste og i løpet av tiden på rekruttskolen.

Vi finner at rekruttene ved KNM HH trives svært godt. Det gjelder både i relasjoner med sine medsoldater på rommet hvor de bor og i Forsvaret for øvrig. Rekruttene er også svært fornøyd med troppssjef og eget troppsbefal. Det er ingen kjønnsforskjeller i trivsel eller tilfredshet med befalet. Det er heller ingen forskjell i trivsel mellom etnisk norske og rekrutter med innvanderbakgrunn. Disse funnene er robuste over de tre årene vi følger rekruttskolen. Flertallet av rekruttene opplever tjenesten som mer meningsfull enn forventet. Kvinner er noe mer positivt overrasket enn menn. Den fysiske utfordringen tjenesten innebærer oppleves for de fleste som passe stor. Kvinner opplever imidlertid tjenesten som noe mer fysisk utfordrende enn menn.

Motivasjon for innsats i tjenesten er avgjørende for leveranser i avdelingene med tungt innslag av personell i førstegangstjeneste. Motivasjonen er jevnt over høy i alle år, både ved innrykk og utover i tjenesten. Vi finner støtte for at motivasjonen synker for personer som ikke fikk den stillingen de ønsket seg for den videre tjenesten. Tidligere forskning viser at kvinner rapporterer vesentlig lavere motivasjon enn menn på egenerklæringen. Vi finner imidlertid ingen kjønnsforskjell i motivasjon for innsats på innrykksstidspunktet, eller etter fullført rekruttskole.

Førstegangstjenesten er en viktig rekrutteringsbrønn for karriere i Forsvaret. Nærmere halvparten av rekruttene er positive til en karriere i Forsvaret en gang i fremtiden. Kvinner er like positive som menn til å fortsette i Forsvaret etter endt tjeneste.

Høy trivsel, motivasjon og tilfredshet tyder på en svært velfungerende rekruttskole for Sjøforsvaret og Luftforsvaret langs viktige dimensjoner. Likevel unngår ikke KNM HH at en vesentlig andel av rekruttene opplever handlinger knyttet til seksuell trakassering allerede i løpet av sine første åtte uker i Forsvaret. Blant rekruttene som hadde innrykk i januar 2023, finner vi at 36 prosent av kvinnene og 15 prosent av mennene ble utsatt for minst én slik hendelse. Trenden er imidlertid nedadgående. Omfanget i 2020 var 13 prosentpoeng høyere for både menn og kvinner. Vi har sett at menn forbedrer holdningene sine til seksuell trakassering i løpet av tjenesten i 2023. Det kan tyde på at enkelte tiltak virker, men uten en kontrollgruppe vet vi ikke

om nedgangen like gjerne skyldes andre trender i samfunnet. Samtidig finner vi at menn ikke forbedrer sine holdninger til kvinner i Forsvaret, som på den andre siden kan antyde at det holdningsskapende arbeid ikke fungerer etter hensikten på alle områder. Videre finner vi at det i hovedsak er «soldater i troppen» som står for den største andelen av tilfellene med seksuell trakassering, med om lag 45 prosent i 2023. Soldater på rommet står for 25 prosent, mens befalet står for under 0,5 prosent av tilfellene. Det er altså primært rekrutter som trakasserer andre rekrutter. Varsling er viktig for å forebygge seksuell trakassering. Vi finner at kun 5 prosent av kvinnene og 3 prosent av mennene har varslet og/eller anmeldt handlingene de har blitt utsatt for. Over 1/3 av de som ikke varslet oppgir frykt, skam, at de ikke vet hvordan varsle, eller at de ikke ønsker oppmerksomheten varsling medfører, som bakgrunn for sitt valg om å ikke varsle.

Det er ikke bare i Forsvaret rekruttene opplever seksuell trakassering. Ved innrykket spurte vi rekruttene hvilke hendelser de hadde opplevd siste året før de kom inn til førstegangstjeneste. Vi finner at 84 prosent av kvinnene og 60 prosent av mennene hadde vært utsatt for seksuell trakassering siste tolv måneder før de kom inn i Forsvaret. Videre kartla vi hvilket omfang av seksuell trakassering rekruttene forventet i løpet av rekruttskolen. Det var flest rekrutter som forventet et omfang i kategorien 25–50 %, noe vi har sett stemmer godt overens med det faktiske omfang.

Ved KNM HH praktiseres det kjønnsblandede rom, som også er tilfellet i de fleste andre avdelinger i Forsvaret med personell i førstegangstjeneste. Når andelen som har opplevd seksuell trakassering er høy i disse avdelingene, vil mange kunne stille spørsmål ved denne praksisen. Vi har avdekket kvinner og menns preferanser for kjønnsblandet rom ved innrykket, og etter åtte uker når personellet har hatt erfaring med praksisen. Vi finner at de fleste kvinner er indifferente ved innrykk, men at det store flertallet kvinner sterkt foretrekker praksisen etter at de har opparbeidet seg erfaring. Når det gjelder seksuell trakassering og kjønnsblandet rom, finner vi at omfanget stort sett har opphav i hendelser hvor personellet på eget rom ikke er involvert. Det kan antyde at praksisen med kjønnsblandet rom ikke har spesielt negativ effekt for omfanget av seksuell trakassering.

En rekke av resultatene vi har presentert i dette notatet peker på positive utfall for rekruttutdanningen til Sjøforsvaret og Luftforsvaret ved KNM HH. Dette er resultater det er verdt å bygge videre på. Vi finner samtidig at omfanget av seksuell trakassering er omfattende allerede i løpet av rekruttskolen, og at holdninger ikke nødvendigvis går i riktig retning i starten av tjenesten. KNM HH representerer rekruttens første møte med Forsvaret og har gode muligheter til å påvirke hvilke holdninger soldatene tar med seg videre i tjenesten. Til tross for omfanget av seksuell trakassering synes omdømmet til KNM HH å være svært godt. Det er under 1 prosent av rekruttene som ikke vil anbefale rekruttskolen til både andre gutter og jenter. Det betyr imidlertid neppe at ikke seksuell trakassering har negative effekter utover det at handlingene i seg selv er negative opplevelser enhver ville vært for uten. Personellet som dimitteres underveis i rekruttperioden fanges ikke opp i denne studien, og utgjør således en blindsoner når vi studerer mulige virkninger av uønskede hendelser. I videre forskning er det derfor viktig å avdekke motivasjon, trivsel og holdninger blant personellet som ikke fullfører tjenesten, og studere om det er en sammenheng mellom avbrutt tjeneste og uønskede hendelser.

Basert på de deskriptive funnene i studien har vi følgende anbefalinger til Forsvaret:

- Dette notatet bidrar til ny innsikt i viktige forhold ved førstegangstjenesten i Sjøforsvaret og Luftforsvaret og personellet som tjenestegjør der. Vi vet imidlertid lite om funnene er representative for hverken personellet eller tjenesten i Hæren. Vi anbefaler derfor at lignende undersøkelser gjennomføres i Hæren.
- I vår studie konsentrerer vi oss om hendelser før personellet møter til tjeneste, hvilke holdninger de tar med seg fra det sivile samfunn, og hvordan de påvirkes av sitt første møte med Forsvaret. Det eksisterer imidlertid mindre kunnskap om hvordan personellet utvikler seg gjennom *hele* tjenesten. Vi anbefaler derfor Forsvaret å opparbeide seg kunnskap om personellet også mot slutten av tjenesten, slik at den enkeltes utvikling gjennom hele tjenesteløpet kartlegges.
- Det finnes ingen innsikt i de kausale effektene av å bo på kjønnsblandet rom for kvinner. Når vi i dette notatet finner at utøver i 25 prosent av tilfellene bor på rom med den som utsettes for handlingene, gir det et øvre estimat på hvor stor en negativ effekt kjønnsblandet rom kan ha for trakassering av kvinner i rekruttperioden. Så lenge utenforstående stiller spørsmål ved praksisen, kan det være hensiktsmessig at Forsvaret kan redegjøre for effektene av den, om ikke annet av hensyn til organisasjonens omdømme. Vi anbefaler derfor Forsvaret å studere de kausale effektene av kjønnsblandet rom for kvinner. Det innebærer å gjennomføre et eksperiment over en begrenset periode hvor kvinner på rene kvinneverom utgjør en kontrollgruppe som sammenlignes med en behandlingsgruppe bestående av kvinner på kjønnsblandet rom.
- Det vil være naturlig å forvente at uønskede handlinger som mobbing og seksuell trakassering kan ha negativ effekter på trivsel, motivasjon og samhold selv når trivselen jevnt over er høy. I forebyggende arbeid er det viktig å kjenne til hvilke mekanismer som ligger bak for å kunne utrede målrettede tiltak. I den forbindelse vil vi anbefale Forsvaret å kartlegge negative effekter av uønskede handlinger. Det gjelder spesielt for gruppen av personell som dimitterer i løpet av tjenesten, og som vi ikke har informasjon om fra denne studien.
- I denne studien har vi konsentrert oss om å kartlegge rekruttenes holdninger og hvordan de endres. En mulig mekanisme her er påvirkningen fra ledere som rollemodeller og deres holdninger. Vi anbefaler Forsvaret å kartlegge hvordan lederes (befalets) holdninger påvirker holdninger og utfall i førstegangstjenesten. Det bør gjøres gjennom et eksperiment hvor troppsbefal fordeles tilfeldig mellom en avdelings tropper gjennom loddtrekning. Et slikt eksperiment gjør det mulig å studere de kausale sammenhengene mellom mangfoldet befalet representerer og utfall i førstegangstjenesten for den enkelte tropp.
- Til slutt vil vi påpeke at kjennskap til effektene av et tiltak er en forutsetning for effektiv virkemiddelbruk. Vi anbefaler derfor Forsvaret å tilegne seg mer kunnskap om de kausale effektene av ulike tiltak mot mobbing og seksuell trakassering.

Vedlegg

A Spørsmålsbatterier for mobbing og seksuell trakassering

A.1 Spørsmål – seksuell trakassering

Har du i løpet av rekruttskolen på Madla, enten i tjenesten eller på fritiden ...»

	Nei, aldri (1)	Én eller to ganger (2)	Noen ganger (3)	Ofte (4)	Veldig ofte (5)
støtende eller ubehagelige kommentarer om ditt kjønn eller legning, for eksempel at ditt kjønn eller legning ikke passer til å gjøre visse typer oppgaver eller ikke burde ha muligheten til å utføre enkelte oppgaver? (1)	☐	☐	☐	☐	☐
å motta eller blitt vist uønsket innhold (for eksempel sms, epost, brev eller melding på sosiale medier) relatert til ditt kjønn eller seksualitet? (2)	☐	☐	☐	☐	☐
seksuelt ladet stirring eller blikk som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig? (3)	☐	☐	☐	☐	☐
at noen har tatt eller delt seksuelle ladede bilder/video av deg som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig? (4)	☐	☐	☐	☐	☐
at noen har behandlet deg dårlig fordi du ikke ville ha sex, for eksempel ved å gi deg dårligere karakterer, forhindre deg fra muligheter eller på andre måter motarbeidet deg? (5)	☐	☐	☐	☐	☐
at noen har fortalt seksuelle vitser eller historier som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig? (6)	☐	☐	☐	☐	☐

	Nei, aldri (1)	Én eller to ganger (2)	Noen ganger (3)	Ofte (4)	Veldig ofte (5)
at noen har forsøkt å etablere et romantisk eller seksuelt forhold til deg, til tross for at du har avvist dette? (7)	☐	☐	☐	☐	☐
plagsomme eller påtrengende invitasjoner om date, middager eller lignende, til tross for at du hadde sagt nei til dette? (8)	☐	☐	☐	☐	☐
uønskede forespørsler om seksuelle tjenester med løfte eller hentydning om belønning, for eksempel løfte om gaver, bedre karakterer, fast plass på laget eller lignende? (9)	☐	☐	☐	☐	☐
at noen har hatt sex/samleie med deg uten ditt samtykke? (10)	☐	☐	☐	☐	☐
uønsket fysisk kontakt som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig, for eksempel klåing, tafsing, klapping, klemming eller kyssing mot din vilje? (11)	☐	☐	☐	☐	☐
at noen har behandlet deg dårlig, ignorert, eller fornærmet deg på grunn av ditt kjønn eller din legning? (12)	☐	☐	☐	☐	☐
kommentarer eller slengbemerkinger om ditt utseende eller kropp og som du ble opprørt over eller opplevde som støtende eller ubehagelig? (13)	☐	☐	☐	☐	☐
uønskede seksuelle hentydninger (blikk, slengbemerkinger, fleip og erting) om din kropp, dine klær, ditt privatliv, din seksualitet eller lignende? (14)	☐	☐	☐	☐	☐
at noen har hatt en nedlatende oppførsel eller har kommet med nedverdiggende eller ubehagelige kommentarer eller slengbemerkinger til deg på grunn av ditt kjønn eller din legning? (15)	☐	☐	☐	☐	☐
at noen har benyttet seg av sin posisjon for å presse deg til uønsket seksuell aktivitet? (16)	☐	☐	☐	☐	☐

	Nei, aldri (1)	Én eller to ganger (2)	Noen ganger (3)	Ofte (4)	Veldig ofte (5)
å bli tvunget til seksuelle handlinger? (17)	☐	☐	☐	☐	☐
at noen har prøvd å ha sex med deg uten ditt samtykke eller mot din vilje, men uten å lykkes? (18)	☐	☐	☐	☐	☐

A.2 Spørsmål – mobbing

Har du i løpet av rekruttskolen på Madla opplevd, enten i tjeneste eller på fritiden, ...»

	Nei (1)	Ja, enkelte ganger (2)	Ja, månedlig (3)	Ja, ukentlig (4)	Ja, daglig (5)
å bli utsatt for plagsom erting eller ubehagelig fleiping? (1)	☐	☐	☐	☐	☐
latterliggjøring i forbindelse med utførelse av en oppgave? (2)	☐	☐	☐	☐	☐
å bli utelukket eller utestengt fra sosiale sammenkomster eller fester? (3)	☐	☐	☐	☐	☐
ubehagelig eller truende kroppsspråk? (4)	☐	☐	☐	☐	☐
urimelig skriking, utskjelling eller spontane raseriutbrudd? (5)	☐	☐	☐	☐	☐
å bli slått eller sparket? (6)	☐	☐	☐	☐	☐
å bli utsatt for negative og ydmykende betegnelser som dum, idiot, tåpelig, eller lignende? (7)	☐	☐	☐	☐	☐
trusler om reaksjoner, represalier, hevn, straff eller lignende, og som du har opplevd som ubehagelig eller skremmende? (8)	☐	☐	☐	☐	☐
trusler om fysisk vold? (9)	☐	☐	☐	☐	☐

	Nei (1)	Ja, enkelte ganger (2)	Ja, månedlig (3)	Ja, ukentlig (4)	Ja, daglig (5)
negative kommentarer om dine kvalifikasjoner og kompetanse? (10)	☐	☐	☐	☐	☐
at dine meninger og vurderinger er blitt ignorert på en urimelig måte? (11)	☐	☐	☐	☐	☐
urimelige påminnelser om feil eller tabber du har gjort? (12)	☐	☐	☐	☐	☐
negative kommentarer eller ironiske bemerkninger om din personlighet og din livsstil? (13)	☐	☐	☐	☐	☐

Referanser

- Blackstone, Amy, Christopher Uggen, og Heather McLaughlin. 2009. «Legal Consciousness and Responses to Sexual Harassment». *Law & Society Review* 43 (3): 631–68.
- Dahl, Gordon B, Andreas Kotsadam, og Dan-Olof Rooth. 2021. «Does Integration Change Gender Attitudes? The Effect of Randomly Assigning Women to Traditionally Male Teams*». *The Quarterly Journal of Economics* 136 (2): 987–1030.
- Fasting, Kari, og Petter Kristian Køber. 2019. «Anbefalt metode for kartlegging av mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret». FFI-eksternnotat 19–00805. <https://ffi-publikasjoner.archive.knowledgearc.net/handle/20.500.12242/2820>.
- Fasting, Kari, Petter Kristian Køber, og Kari Røren Strand. 2021. «Mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret - resultater fra MOST-undersøkelsen 2020». FFI-rapport 21–00414. <https://ffi-publikasjoner.archive.knowledgearc.net/handle/20.500.12242/2836>.
- Fasting, Kari, Sverre Ubisch, Kari Røren Strand, og Torbjørn Hanson. 2023. «Mobbing og seksuell trakassering ved FB, FD, FMA og FFI». FFI-rapport 22–02662. <https://ffi-publikasjoner.archive.knowledgearc.net/handle/20.500.12242/3131>.
- Felstiner, William L.F., Richard L. Abel, og Austin Sarat. 1980. «The Emergence and Transformation of Disputes: Naming, Blaming, Claiming . . .» *Law & Society Review* 15 (3/4): 631–54.
- Finseraas, Henning, Torbjørn Hanson, Åshild A. Johnsen, Andreas Kotsadam, og Gaute Torsvik. 2019. «Trust, Ethnic Diversity, and Personal Contact: A Field Experiment». *Journal of Public Economics* 173 (mai): 72–84. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2019.02.002>.
- Finseraas, Henning, Åshild A. Johnsen, Andreas Kotsadam, og Gaute Torsvik. 2016. «Exposure to Female Colleagues Breaks the Glass Ceiling—Evidence from a Combined Vignette

-
- and Field Experiment». *European Economic Review*, Social identity and discrimination, 90 (november): 363–74.
- Hanson, Torbjørn. 2019. «Four essays on military economics: Efficiency, trust and risk preferences in the armed forces». *Phd-avhandling. Økonomisk institutt, Universitetet i Oslo*. <http://hdl.handle.net/10852/81209>.
- Hanson, Torbjørn, Frank Brundtland Steder, og Sverre Kvalvik. 2016. «Hva motiverer til tjeneste i Forsvaret? – en innledende kvantitativ analyse av holdninger og adferd i Brigade Nord». FFI-rapport 16-01012.
- Johnsen, Åshild A., Henning Finseraas, Torbjørn Hanson, og Andreas Kotsadam. 2023. «The Malleability of Competitive Preferences». *Journal of Behavioral and Experimental Economics* 104 (juni): 102015. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2023.102015>.
- Køber, Petter K., og Torbjørn Hanson. 2019. «Rekruttering fra førstegangstjeneste -en statistisk analyse». FFI-rapport 19-01036. 19/01036. <https://ffi-publikasjoner.archive.knowledgearc.net/handle/20.500.12242/2635>.
- Køber, Petter K., Nina Hellum, og Torbjørn Hanson. 2019. «Førstegangstjenesten som rekrutteringsbrønn for videre karriere i Forsvaret - en tverrfaglig studie». FFI-rapport 19-01788. <https://ffi-publikasjoner.archive.knowledgearc.net/handle/20.500.12242/2634>.
- Køber, Petter Kristian. 2015. «Velger Forsvaret de rette ungdommene - analyse av seleksjon, gjennomføring og frafall i førstegangstjeneste 2010-2014». FFI-rapport 14-02174. 2014/02174. <https://ffi-publikasjoner.archive.knowledgearc.net/handle/20.500.12242/1325>
- Oliver, Laurel W., Joan Harman, Elizabeth Hoover, Stephanie M. Hayes, og Nancy A. Pandhi. 1999. «A Quantitative Integration of the Military Cohesion Literature». *Military Psychology* 11 (1): 57–83. https://doi.org/10.1207/s15327876mp1101_4.
- Strand, Kari Røren, Maria Fleischer Fauske, og Petter Kristian Køber. 2022. «Hvordan bør ungdommers ønske om tjeneste i Forsvaret påvirke hvem som blir selektert til førstegangstjeneste?» FFI-rapport 22-01876. <https://ffi-publikasjoner.archive.knowledgearc.net/handle/20.500.12242/3079>.

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.

