

Tiltak for å øke kvinneandelen i Forsvaret

Frank Brundtland Steder og Maria Fleischer Fauske

Forsvarets forskningsinstitutt (FFI)

23. august 2012

FFI-rapport 2012/00903

1241

P: ISBN 978-82-464-2125-4

E: ISBN 978-82-464-2126-1

Emneord

Mangfold

Kvinneandel

Rekruttering

Tiltak

Godkjent av

Espen Skjelland

Avdelingsjef

Sammendrag

Helt siden allmenn verneplikt for menn ble innført i 1897 har det vært diskusjoner knyttet til kvinners deltagelse i Forsvaret. I 1984 innførte Forsvaret såkalt yrkesmessig likestilling av kvinner og menn. Det vil si at kvinner har de samme mulighetene som menn, på frivillig basis, i hele organisasjonen og i alle funksjoner.

Kvinneandelen i Forsvaret har ikke økt nevneverdig de siste årene, og Forsvarets målsetninger for kvinneandelen ser ut til å være vanskelige å nå. Basert på arbeidet i prosjekt "Forskning på årskull" presenterer vi ni tiltak for bedret likestilling og økt mangfold i Forsvaret. Selv om disse ni tiltakene bidrar til en vesentlig økning i antall kvinner, er det fortsatt usikkert om de alene vil gjøre at Forsvaret når målsetningen om en kvinneandel på 20 % innen år 2020. Noen av tiltakene forventer vi at vil ha en større kulturell påvirkning, og de kan dermed oppfattes som relativt omfattende. Disse vil sannsynligvis møte større motstand i organisasjonen enn andre tiltak.

Tiltakene er en kombinasjon av kortsiktige og langsiktige tiltak. De har ulik effekt innenfor dimensjonene å rekruttere, selektere og beholde personell i Forsvaret samt innenfor økonomi og Forsvarets kultur.

English summary

Ever since Norway introduced compulsory military service for men in 1897, the participation of women in the Armed Forces has been an issue for discussion. In 1984, the Norwegian Defence introduced so called occupational equality for men and women. This means that women have the same possibilities as men in the whole of the organization.

The share of women in the Norwegian Defence has not increased over the last years, and the goal for this share seems to be hard to reach. Based on the work in the project “Research on annual age cohorts”, we present nine initiatives that we think will contribute to a substantial increase in the number of women in the Norwegian Defence.

The initiatives are a combination of short term and long term measures. They will have an effect on recruitment and selection of personnel, and on the ability to keep personnel.

Innhold

	Forord	6
1	Innledning	7
1.1	Forsvarets evne til å rekruttere	8
1.2	Forsvarets evne til å beholde	9
2	Ni tiltak for å øke kvinneandelen i Forsvaret	10
2.1	Styrke argumentasjonen om hvorfor Forsvaret ønsker flere kvinner	10
2.2	Utnytte Sesjon del 1 for aktiv rekruttering	13
2.3	Vurdere effekten av kjønnsbaserte tiltak for å øke kvinneandelen	15
2.4	Utnytte den offentlige skole som aktiv rekrutteringsarena	19
2.5	Forbedre seleksjonsprosessen til befalsskolen	22
2.6	Utøve en livsfaseorientert personalpolitikk	27
2.7	Utøve en målrettet og kunnskapsbasert bevisstgjøring av mangfold	29
2.8	Starte longitudinale studier	34
2.9	Vurdere det vernepliktsbaserte Forsvaret	34
3	Realistisk målsetning om 20 % militære kvinner i år 2020?	36

Forord

Tiltakene i denne rapporten er basert på arbeidet som er gjort i prosjekt ”Forskning på årskull” fra mai 2008 til desember 2011. Flere institusjoner har vært med i prosjektet: Østlandsforskning, Vernepliktsverket, Norges idrettshøyskole / Forsvarets institutt, Krigsskolen og Forsvarets forskningsinstitutt. Prosjektet har vært ledet av Forsvarets forskningsinstitutt.

Deler av kapittel 2.3 i denne rapporten er skrevet av Tonje Lauritzen og Tina Mathisen ved Østlandsforskning.

1 Innledning

Helt siden allmenn verneplikt for menn ble innført i 1897 (Johansen, 2000) har det vært diskusjoner knyttet til kvinners deltagelse i Forsvaret (Værnø og Sveri, 1990). Til tross for en formidabel innsats av kvinner under den andre verdenskrig og gode erfaringer med kvinner i både befals- og rekruttutdannelse i Hærens samband like etter krigen, vedtok Stortinget i 1953 at kvinner ikke fikk gjøre militærtjeneste (Værnø og Sveri, 1990). Imidlertid ble det besluttet å opprette forsvarsgrensvis kvinneinspektørstillinger, der kvinnene i disse stillingene primært arbeidet med mobiliseringsdisponering for kvinner. I tillegg ble det fremmet forslag om organisering av egen kvinnetjeneste i Forsvaret (Værnø og Sveri, 1990).

Først i 1976 vedtok Stortinget at kvinner skulle få lov til å tjenestegjøre i Forsvarets ikke-stridende stillinger på frivillig basis, og i 1977 begynte de første kvinner på befalsutdanning (Værnø og Sveri, 1990). Samtidig som de første kvinnene begynte på ulike utdannings- og karriereløp ved Forsvarets skoler, ble kvinners deltagelse i stridende stillinger diskutert (Værnø og Sveri, 1990). I 1984 innførte Forsvaret såkalt yrkesmessig likestilling av kvinner og menn. Det vil si at kvinner har de samme mulighetene som menn, på frivillig basis, i hele organisasjonen og i alle funksjoner. På dette tidspunktet var Norge et foregangsland i NATO i det militære likestillingsarbeidet, spesielt når det gjaldt å tillate kvinner i alle funksjoner (bare Belgia og Nederland var tidligere ute). Hverken England eller USA tillater kvinner i stridende stillinger i dag (Cawkill mfl., 2009).

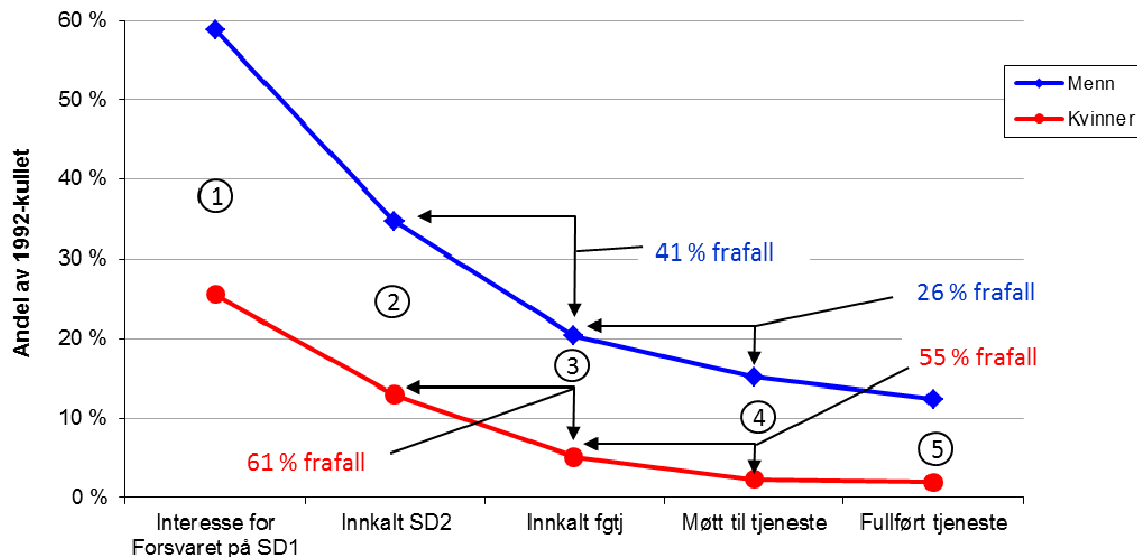
Norge har imidlertid ikke beholdt sin status som foregangsland for kvinner i Forsvaret. Kvinneandelen har ikke endret seg nevneverdig de siste 30 årene, og i den siste tiden har den falt under gjennomsnittet for NATO, sammen med andelen i Sverige, Danmark, Belgia, Luxembourg, Italia og Polen (Cawkill mfl., 2009). I USA, hvor kvinner fortsatt ikke får delta direkte i førstelinjes kamphandlinger, er kvinneandelen omtrent dobbelt så høy som i Norge (Cawkill mfl., 2009).

Forsvarets arbeid med likestilling og økt mangfold har bestått i en serie store og små initiativer. Siden 1984 har det vært foreslått 199 unike tiltak for å heve kvinneandelen (Sand og Fasting, 2012). Det finnes 75 publikasjoner om emnet (Sand og Fasting, 2011). Riktignok har den militære kvinneandelen steget noen få prosentpoeng, men om dette skyldes aktiv rekruttering, utfallet av gode tiltak eller en naturlig variasjon i preferansene for Forsvaret blant jenter er vanskelig å bekrefte uten en etterprøvable og kontinuerlig, forskningsbasert innsats.

Ett av de tiltakene som har blitt fremmet (Stortingsmelding nr. 36, Forsvarsdepartementet, 2007) og implementert (Sand og Fasting, 2012) for å heve kvinneandelen i Forsvaret, er FFI-prosjekt "Forskning på årskull". Med utgangspunkt i dette omfattende prosjektarbeidet har denne rapporten til hensikt å sammenfatte og fremme ni virkningsfulle tiltak for bedre likestilling og økt mangfold i Forsvaret. Tiltakene vi foreslår er relativt omfattende og understreker behovet for en grunnleggende innsats og innsikt for å heve kvinneandelen i Forsvaret. Før tiltakene presenteres vil vi gi en kort oppsummering av Forsvarets evne til å rekruttere og beholde personell. En slik oppsummering fremhever behovet for tiltak som vil øke kvinneandelen i Forsvaret.

1.1 Forsvarets evne til å rekruttere

I det følgende presenteres noen forskjeller mellom kvinner og menn som rekrutteres til, eller som arbeider i, det norske Forsvaret. Basert på data fra ny sesjonsordning som startet med 1992-kullet i 2009, kan vi illustrere eventuelle forskjeller i frafallet mellom kvinner og menn på vei inn i Forsvaret, se figur 1.1. Hovedårsaken til den store ulikheten i motivasjon og interesse for Forsvaret mellom gutter og jenter er sannsynligvis det at det fortsatt praktiseres frivillig verneplikt for jenter.



Figur 1.1 Andelen av 1992-kullet som fullfører førstegangstjenesten.

Sesjon del 1 er en elektronisk undersøkelse som sendes ut til alle 17-åringer hvert år. Denne viser at omtrent hver fjerde jente er interessert å tjenestegjøre i Forsvaret (1)¹ (Fauske, 2011; Fauske, 2012). Imidlertid er det kun halvparten av disse som Forsvaret finner kvalifisert til tjeneste. Dette baseres i all hovedsak på helsemessige forhold, formell utdanning og kriminelle forhold (2). På Sesjon del 2, hvor en i tillegg til informasjonsmøte og samtale med offiser går igjennom ulike teoretiske prøver, fysisk test og helseundersøkelse, faller ytterligere noen ifra. Basert på Forsvarets behov og et varierende antall som har søkt om utsettelse fra andre årskull, kalles ca. 60 % av jentene og 40 % av guttene inn til førstegangstjeneste etter Sesjon del 2 (3). Kun halvparten av de jentene som får innkalling velger å møte. Tilsvarende tall for guttene er ca. tre fjerdedeler (4). Rundt 85 %² av både jenter og gutter fullfører tjenesten (5). Av et gitt årskull med jenter, i nåværende regime, kan en altså forvente at i underkant av 2 % fullfører førstegangstjenesten. Dette inkluderer ikke de som søker om utsettelse. Tilsvarende tall for gutter er ca. 13 %. Hvis en ser på årskull over tid, og dermed inkluderer de som søker om utsettelse, blir tallene noe høyere. Dette gjelder spesielt for guttene.

¹ (1)–(5) refererer til sirklene med korresponderende nummer i figur 1.1.

² Gjennomsnittlige erfaringstall (Vernepliktsverkets statistikker).

Hovedårsakene til at jenter som er innkalt til førstegangstjeneste ikke møter til tjeneste, er motivasjon, sykdom, utdanning og andre valgmuligheter samt at de generelt er usikre på om de vil oppnå tilfredsstillende fysiske resultater. Det fysiske betyr mye for forventingsdannelsen til tjenesten og møtet med Forsvaret. Hovedårsaken til at omtrent 75 % av 17-årige jenter ikke ønsker å tjenestegjøre i Forsvaret (1) er at de rett og slett ikke er interessert. Dette understøttes av våre kvalitative undersøkelser der vi finner utsagn som at ”Forsvaret er for fysisk krevende”, ”Forsvaret har aldri inngått i mine livsplaner” og ”Jeg er ikke en militærtype”, som forklaring på hvorfor jentene ikke er interessert i å gjøre tjeneste i Forsvaret (Hennes, 2009).

1.2 Forsvarets evne til å beholde

Tidligere arbeid viser at variasjonen i oppgaver/stillingsfunksjoner, lønnsnivå og lønnsbredning er større blant militære menn enn blant militære kvinner (Steder mfl., 2009; Steder 2010). Forskjellen i lønnsnivået og -spredningen blant menn skyldes at menn i større grad enn kvinner søker seg til et større spekter av ulike oppgaver, spesielt innen operativ tjeneste. Andre årsaker til denne variasjonen er at preferansene og interessen for arbeidsinnholdet mellom kvinner og menn er ulik, der kvinner er mer altruistiske enn hva menn er (Schanke mfl., 2008) og at menn er mer opptatt av karriere, lønn og operative oppgaver enn hva kvinner er (Schanke mfl., 2008). Videre er det færre som jobber deltid blant menn enn blant kvinner (Steder mfl., 2009; Steder 2010).

Denne variasjonen i oppgaver/funksjoner mellom kvinner og menn viser at Forsvaret på mange måter er et speilbilde av samfunnet for øvrig. Kvinner og menn har ulike interesser, og man søker seg til de oppgaver og funksjoner som en trives best med, gitt de forutsetningene en selv råder over, slik som livsfase, status, interesser og så videre. Det oppmuntres til at både kvinner og menn skal søke seg til andre stillinger og funksjoner enn det som er vanlig, men en ender likevel opp med de typiske kjønnsbaserte valg. Norge er et av de mest likestilte landene i verden, samtidig som vi har et av de mest kjønnsdelte arbeidsmarkedene. Dette er også tilfellet for Forsvaret, der militære kvinner i større grad enn militære menn velger seg stillinger innen logistikk, støtte og administrasjon. En av forklaringene på hvorfor Forsvaret ikke klarer å øke kvinneandelen kan være at Forsvarets innsats for å øke kvinneandelen hovedsakelig er rettet mot de miljøene hvor andelen er lavest, det vil si miljøer som kvinner tradisjonelt ikke søker seg til (operativ sektor).

Turnover, eller tilgangen og avgangen på personell i de militære stillingene i Forsvaret, varierer også med kjønn. Kvinner slutter i større grad enn menn, spesielt i de yngre aldersklasser (under 30 år). De unge kvinnene som forlater Forsvaret, kommer oftest fra stillinger i operativ sektor, der hvor det er færrest kvinner i utgangspunktet (Steder mfl., 2009; Steder 2010). Forsvaret, som allerede oppfattes som en maskulin organisasjon med lav kvinneandel, søker ikke bare å overbevise kvinner om å begynne i Forsvaret, men de søker å overbevise kvinner om å begynne i den typiske maskuline delen av Forsvaret, i den operative/styrkeproduserende sektor hvor presset for å opprettholde de typiske maskuline verdiene er størst (Kristiansen mfl., 2008; Kristiansen mfl., 2010).

2 Ni tiltak for å øke kvinneandelen i Forsvaret

Basert på arbeidet i prosjekt ”Forskning på årskull” vil vi presentere ni utvalgte tiltak for bedret likestilling og økt mangfold i Forsvaret. Disse tiltakene er ikke nødvendigvis nye eller ulike de som har vært foreslått tidligere, men de representerer det vi mener er nødvendig for å heve kvinneandelen fra dagens nivå på ca. 8 %. Noen av tiltakene har en større kulturell påvirkning og kan dermed oppfattes som omfattende. De vil kanskje møte større motstand i organisasjonen enn andre tiltak. Etter at vi har beskrevet tiltakene nærmere, vil vi gjennomgå en kort risikoanalyse knyttet til heving av kvinneandelen i Forsvaret. Tiltakene presenteres i en ikke prioritert rekkefølge.

2.1 Styrke argumentasjonen om hvorfor Forsvaret ønsker flere kvinner

Mange kvinner i Forsvaret hevder at argumentasjonen for økt kvinneandel er overfladisk, minimal og tildels provoserende da den tilsynelatende kun dreier seg om at det er viktig å øke prosentandelen som følge av rettighets-, nytte- og mangfoldsaspekter. Typiske utsagn fra politisk ledelse er som følger:

”Den lave kvinneandelen er ikke i samsvar med regjeringens likestillingspolitikk, slik den er nedfelt i Soria Moria-erklæringen. I en tid da kvinner har gode muligheter til utdanning og kvinner deltar på så godt som alle samfunnets arenaer, er et Forsvar bestående av 93 prosent menn ikke representativt for samfunnsutviklingen for øvrig.” (Anne-Grete Strøm-Erichsen, innlegg i Dagbladet 3. august 2007)

”Det har vært en målsetning om 20 % kvinnelig befall/vervede i Forsvaret innen 2020. For å nå dette, må Forsvaret ha betydelig flere kvinner inne til førstegangstjeneste enn i dag. En kvote på 1500 er sannsynligvis et meget forsiktig tiltak i så måte.” (Grete Faremo på besøk ved sesjonssenteret på Hamar i forbindelse med ny sesjonsordning, 12. oktober 2010)

”Kravet om flere kvinner i Forsvaret er ikke et særnorsk påfunn. Verdenssamfunnet erkjenner den skjeve maktfordelingen mellom menn og kvinner og krever endring. Norge kan ikke og ønsker ikke å melde seg ut av denne utviklingen. Derfor må det være en sammenheng mellom de målsetningene vi setter oss hjemme med det vi gjør ute.” (Espen Barth Eides tale i Folk og Forsvars årsmøte, 8. mars 2012)

Vi understreker at sitatene er tatt ut av sammenheng fra den konteksten de opprinnelig ble brukt. Imidlertid ser vi fra de tre sitatene konturen av aspektene om rettighet, legitimitet, nytte og mangfold beskrevet i Stortingsmelding nr. 36 (Forsvarsdepartementet, 2007).

Disse argumentene er ikke bare typiske fra politisk ledelse. Kommunikasjonsenheter, forsvarsledelsen, offiserer og andre aktører som driver aktiv rekruttering, gir stort sett en tilsvarende overordnet begrunnelse for hvorfor man ønsker flere kvinner i Forsvaret. Selv om argumentene er ”forståelige” og ”riktige” i seg selv, oppfatter mange militære kvinner at det kun handler om å få flere jenter inn i Forsvaret fordi det er for få av dem i utgangspunktet (Lauritzen mfl., 2009).

Denne ”provokasjonen” er også kommentert i Stortinget i forbindelse med interpellasjonen fra representanten Marit Nybak til Forsvarsministeren, 16. april 2012 (Stortinget, 2012). En mer kvalitativ begrunnelse utover det faktum at det er få jenter i utgangspunktet, er etterspurt.

Det vanligste argumentet for hvorfor det skal flere kvinner inn i Forsvaret faller inn under et rettferdighets- og demokratiargument for likestilling (Forsvarsdepartementet, 2007). Et likestilt samfunn vil være et samfunn hvor goder og byrder deles noenlunde jevnt mellom kvinner og menn. Et Forsvar med en jevnere fordeling av kvinner og menn tror man vil bidra til å bedre beslutningsgrunnlaget i organisasjonen. Argumentet om rettighet og legitimitet er det argumentet som benyttes mest når en argumenterer for økt kvinneandel. Aspektet tilsier at kvinner og menn i størst mulig grad skal ha like rettigheter og plikter i samfunnet når makt utøves. I slik maktutøvelse er Forsvaret i en særstilling, og da bør begge kjønn ha innflytelse på hvordan makten utøves. Dette er et forståelig, men ikke et tilstrekkelig, argument for hvorfor Forsvaret trenger flere kvinner.

Videre er det vanlig å benytte typiske ressursargumenter (Hernes, 1984) for hvorfor Forsvaret behøver flere kvinner. I ressursargumentene ligger det at det er forskjell på menns og kvinners erfaringer, verdier, interesser og prioriteringer. Flere kvinner på mannsdominerte områder vil gi nye innsikter, perspektiver og problemløsninger som kan tenkes å virke effektivitets- og produktivitetsfremmende. Nytteaspektet sier noe om at Forsvaret skal rekruttere fra hele befolkningen for å sikre verdier og erfaringer, mens mangfoldsaspektet sier noe om at Forsvaret utvikler verdier, holdninger og atferd slik at organisasjonen i større grad kan tilpasses endringer i oppgaver og funksjoner (Forsvarsdepartementet, 2007). I tillegg til at de sistnevnte aspektene er noe overlappende, utfyller de rettferdighets- og legitimitetsaspektet.

Først og fremst fremhever politisk ledelse, kommunikasjonsenheter, rekrutteringsaktører og andre, behovet og nytten av variasjon fremfor uniformitet i forsvarssektoren. Argumentene understreker behovet for balanse mellom ledelse, kreativitet, gjennomføringsevne og litt (sunn) obsternasighet i organisasjonen. Med andre ord fremmer en god balanse av ytterpunkter i mangfoldets underliggende variabler³ vekst og fleksibilitet, som gjør at organisasjonen i større grad er tilpasningsdyktig og åpen for endringer (Steder, 2010).

Studier har vist hvordan militære kvinner har tilpasset seg krav og forventninger i sine omgivelser (Ellingsen mfl., 2008). Som en strategi for å unngå en nedlatende holdning (ofte seksuelt betont), manglende respekt, feminine stereotypier og ikke å få de samme muligheter som sine mannlige kollegaer, søker de militære kvinnene å ”bli en av gutta” (Ellingsen mfl., 2008). De går ofte på akkord med seg selv og sine egne meninger, noen ganger bevisst, andre ganger mer ubevisst. De adopterer mange menn, spesielt de rådende menn i den rådende kulturen, sitt stereotype syn på kvinners plass i Forsvaret. ”Vi er ikke sånne jente-jenter” og ”Dette er ikke en husmorskole” er ikke uvanlige uttalelser fra militære kvinner. Med et slikt utgangspunkt opprettholder også de militære kvinnene den rådende kulturen i Forsvaret (Lauritzen mfl., 2009). Dette forteller oss at

³ Mangfold består av observerbare indikatorer (kjønn, etnisitet, alder osv.) og underliggende variabler (verdier, arv, personlige erfaringer, egne holdninger osv.).

mangfold, spesielt variasjonen i de underliggende variablene, er mer eller mindre fraværende i dagens Forsvar. Forsvarets kultur oppfordrer ikke til mangfold, men til uniformitet. Utsagn, atferd og kultur som fremmer ”følg meg”, ”her er kravene” og ”bli, eller forsvinn”, bidrar kun til en reproduksjon av rådende kultur. Når militære kvinner aktivt skjuler sine feminine trekk for å bli akseptert i det maskuline miljøet, undertrykker en mer eller mindre hele verdigrunnet i den overordnede målsetningen om økt mangfold; en bærekraftig og samfunnsreflektert utvikling i Forsvarets verdier, holdninger og atferd.

Hva innebærer det at Forsvaret ønsker økt mangfold? Stortingsmelding nr. 36 avgrensner mangfoldsbegrepet til å være en jevnere fordeling mellom kjønn (Forsvarsdepartementet, 2007). Økt mangfold omfatter imidlertid mye mer enn en høyere prosentandel militære kvinner (Steder, 2010). En antagelse som ofte brukes, er at ulikheter i observerbare indikatorer innebærer like stor ulikhet i underliggende variabler. Observasjonen av at militære kvinner kopierer mannlig atferd for å ”bli en av gutta” viser hvorfor denne antagelsen blir feil (Lauritzen mfl., 2009). Men det er noen forskjeller mellom kvinner og menn som er fremtredende og som vanskelig ”brytes ned” av den rådende kulturen. I all hovedsak er kvinner mer altruistiske enn menn (Schanke mfl., 2008). Kvinner har andre preferanser for balansen fritid/arbeid/familie enn menn (Kristiansen, 2010).⁴ Videre er det helt klart forskjeller i fysisk styrke og utholdenhet blant kvinner og menn (McArdle mfl., 2007; McArdle mfl., 2000; Åstrand mfl., 2003). Utover disse observasjonene er det kun mindre forskjeller mellom kvinner og menn i dagens Forsvar.

Utgangspunktet for et ønske om økt mangfold er at ulikhet er bedre enn likhet, selv om det ”produseres” både ulemper og fordeler i begge ytterpunktene. Videre er det åpenbart at variasjonen i Forsvarets arbeidsoppgaver og funksjoner krever variasjon i intellektuell og fysisk kapital. Rådende rekrutterings- og seleksjonsprosesser bør reflektere dette utgangspunktet, ikke basert på en kjønnsbasert differensiering som i dag, men heller en oppgave- eller funksjonsbasert differensiering. Forsvaret søker et mangfold i ferdigheter, kunnskaper, fysisk og psykisk kapital fordi det er det beste for organisasjonen.

Verdien av mangfold er relativt tydelig i både velferdsteori, migrasjonsteori og organisasjonsteori (Hong og Page, 2001; Leonard og Levine, 2006; Llopis, 2011). Den er også fremtredende i pedagogisk teori (Gurin, 1999). Alle teoriene sier at ulikhet påvirker produktiviteten og utviklingen av et gitt fellesskap, både positivt og negativt. Den største utfordringen med ulikhet er den økte risikoen for konflikter (Hong og Page, 2001; Leonard og Levine, 2006; Gurin, 1999; Öberg mfl., 2009). Imidlertid må dette sees i sammenheng med de klare fordelene som ulikhet produserer, spesielt det at kunnskapsnivået, kreativiteten, ledelsen og de kognitive gruppeferdighetene forbedres (Leonard og Levine, 2006; Llopis, 2011). Et høyt intellektuelt engasjement, motivasjon og ferdighetsnivå innebærer også at turnover reduseres (Leonard og Levine, 2006). Som forsvarsminister Anne-Grethe Strøm-Erichsen sa det i en tale på en diskusjonsaften i Oslo Militære Samfund (30. oktober 2006): ”Den viktigste faktoren er at kvinner er kvinner, og dermed har en

⁴ Dette varierer også med etnisitet og alder [15].

komplementær kompetanse som menn ikke har eller kan få om de trener aldri så mye. Å være en kvinne er en kompetanse i seg selv, og jeg er sannelig ikke sikker på at alle ser denne verdien.”.

Argumentasjonen som benyttes i forbindelse med rekruttering bør formidles mer forståelig, med en enklere, mer varierende, tidsriktig og helhetlig tilnærming. Med dette mener vi at Forsvarets kommunikasjon bør variere i innhold og uttrykk utad, samtidig som en reflekterer at en ønsker ulikhet fordi det har en verdi i seg selv. Videre bør argumentasjonen rundt ønsket om å beholde kvinner reflektere at man verdsettes for den man er, ikke den eller de man kopierer.

2.2 Utnytte Sesjon del 1 for aktiv rekruttering

Hovedhensikten med Sesjon del 1 er å selektere de beste kandidatene til videre vurdering i Sesjon del 2, hvor de eventuelt selekteres videre til førstegangstjeneste og/eller utdanning ved en av Forsvarets skoler (Fauske, 2011; Fauske, 2012). Det er derfor viktig at spørsmålene i skjemaet er innrettet mot dette og at de faktisk kan brukes til å selektere på. Generelt skal spørreskjemaer alltid være minst mulig omfattende, samtidig som hensikten med dem ivaretas. Det er også et mål for Forsvaret å rekruttere flere kvinner til Forsvaret, og spørreskjemaet i Sesjon del 1 bør bygge opp under denne målsetningen.

Spørreskjemaet i seg selv kan gi signaler til respondentene som skal besvare spørsmålene. Når 17-åringene setter seg foran PC-en for å besvare Sesjon del 1, er det for mange et av de første møtene med Forsvaret noensinne.⁵ Spørreskjemaet vil gi dem et inntrykk av hvilke egenskaper som vektlegges, og kanskje også hvilke kriterier Forsvaret bruker til å selektere. Det er sannsynlig at mange er usikre på ”hva de vil” når de besvarer Sesjon del 1. Med tanke på at kvinner ikke har verneplikt, bør skjemaet være utformet slik at det øker muligheten for å motivere ”tvilerne” og de som ikke har kjennskap til hva det faktisk innebærer å være i førstegangstjeneste.

Skjemaet i Sesjon del 1 innledes med et omfattende sett av spørsmål om respondentens helse. Først når respondenten har svart på disse spørsmålene om fysisk form, sykdommer og andre helseproblemer samt spørsmål knyttet til skole og sosiale egenskaper, blir hun eller han spurt om interessen for å gjøre tjeneste i Forsvaret. På dette tidspunktet er det sannsynlig at respondenten har blitt påvirket av de spørsmålene hun har vært gjennom, på en måte som er vanskelig å kontrollere eller forutsi.

Spørsmålene gjenspeiler hva Forsvaret vektlegger og gir et inntrykk av hva som er kravene til en som skal avtjene førstegangstjeneste. Tidligere resultater fra ”Forskning på årskull” viser at forventninger om høye krav til fysisk yteevne er et av de største hindrene for kvinner når det kommer til ønske om å gå inn i Forsvaret (Hennes, 2009). Samtidig vet vi at fysisk yteevne i dag er en av de største motivasjonsfaktorene for de kvinner og menn som faktisk ønsker å gå inn i Forsvaret (Fauske, 2012; Strand og Stornæs 2012).

⁵ Forsvaret sender ut en mengde brosjyrer til de vernepliktige forut for Sesjon del 1. I hvilken grad disse leses er det vanskelig å si noe konkret om. Ifølge soldatundersøkelsen (Kristiansen mfl., 2008) får de primært informasjon fra utdanningsmesser, skolebesøk, sms og e-post.

Man bør vurdere nærmere om det er uheldig, eller heldig, at skjemaet i Sesjon del 1 innleder med en så omfattende kartlegging av fysisk form og helse. For at respondentene skal ta stilling til interessen for å gjøre tjeneste i Forsvaret uten å være påvirket av andre spørsmål i skjemaet, kan spørsmålet om interesse for å gjøre tjeneste flyttes til starten av skjemaet. Spørsmålet kan ledsages av et *kort* avsnitt med informasjon om førstegangstjenesten. Temaer som kan dekkes av et slikt avsnitt, omfatter hvorfor vi har førstegangstjeneste i Norge, hva en kan forvente å få ut av førstegangstjenesten og hva Forsvaret krever av en person i førstegangstjenesten. På denne måten vil respondenten kunne avgi et informert svar på om hun synes førstegangstjeneste virker interessant for henne, før hun blir påvirket av utformingen på resten av spørreskjemaet.

I spørreskjemaet i Sesjon del 1 skal respondentene ta stilling til følgende påstand: "Jeg tror jeg passer, både fysisk og psykisk, til å gjennomføre tjeneste i Forsvaret". "Forskning på årskull" mener at dette spørsmålet kan være lite formålstjenlig. For det første ber man respondenten ta stilling til om hun eller han passer inn i en ramme hun sannsynligvis har lite kjennskap til. Det er ikke sikkert at disse ungdommene har nok kunnskap om Forsvaret til å vurdere om de passer inn der. For det andre gir man et signal om at her er det "noe" å passe eller ikke passe inn i. Det er riktig at ikke alle passer inn i Forsvaret, men hvem som passer, hva som skal til og hvilke egenskaper man bør ha, er det ikke nødvendigvis respondentens ansvar å ta stilling til. Vi mener spørsmålet heller gir et ekskluderende signal, enn et inkluderende signal. Analysene av Sesjon del 1 viser dessuten at kvinnene undervurderer seg selv (Fauske, 2011). Dette støttes også av annen forskning (NOU, 2003). Mange kvinner tror de ikke passer inn i Forsvaret, selv om de har lyst til å gjøre tjeneste.

Spørsmålene knyttet til sosiale egenskaper i Sesjon del 1 handler først og fremst om hvorvidt man trives sammen med andre mennesker. Spørsmål knyttet til omsorgsevne og empati, typisk feminine egenskaper, er fraværende. Det kan være et poeng å inkludere slike spørsmål, også for signaleffekten sin del. Kvinner er jevnt over mer altruistiske enn menn (Schanke mfl., 2008), og dersom Forsvaret verdsetter slike egenskaper kan de med fordel vise det i Sesjon del 1.

Respondentene skal vurdere sin egen muskelstyrke og kondisjon sammenlignet med jevnaldrende av samme kjønn. Analysene av Sesjon del 1 viser at både menn og kvinner "bommer" på denne selvrapporteringen. Menn overvurderer seg selv, og kvinner undervurderer seg selv. I lys av dette bør man vurdere om det i det hele tatt er hensiktsmessig å stille dette spørsmålet. Kanskje er det nok informasjon å vite hvor ofte respondentene trener?

Forsvaret har gjennom Sesjon del 1 en unik mulighet til å informere og kartlegge interessen for Forsvaret i hele årskull. En slik populasjonsundersøkelse er det få andre institusjoner som har kapasitet eller rettigheter til å gjennomføre. Da er det spesielt viktig at denne muligheten tas godt vare på som et aktivt seleksjonsinstrument inn til Forsvaret. Per dags dato mener vi at denne muligheten ikke fullt ut utnyttes. I denne rapporten har vi gjort noen betraktninger knyttet til hvilke endringer som kan gjøres, men det viktigste budskapet er at vi mener det er nødvendig med en skikkelig gjennomgang og vurdering av spørreskjemaets utforming.

2.3 Vurdere effekten av kjønnsbaserte tiltak for å øke kvinneandelen

Det fremstår som en vedtatt sannhet at jenter er svake, men ser vi på utsagn fra gutter og jenter i førstegangstjenesten, ser vi at guttene opplever jentene på sine lag som sterke, og noen hevder at de er tøffere enn gutta (Batt-Rawden og Skålholdt, 2010). Når det snakkes om, og settes i gang tiltak for, å rekruttere kvinner til Forsvaret, kommer denne vedtatte sannheten om kvinner som annerledes og fysisk svakere enn gutta til syne. Dette kan sees som en årsak til at mange militære jenter ikke er ubetinget positive til tiltak rettet spesielt mot jenter, eksempelvis jentebrief og kvinnecamp (Lauritzen mfl., 2009). Når man utformer tiltak rettet mot et kjønn, er det en risiko for at stereotypiene om hvem eller hvilke menn og kvinner som passer inn i Forsvaret heller reproduseres, enn at tiltakene bidrar til en endring av kulturen og at jentene trives og blir der.

Med bakgrunn i dette fikk Østlandsforskning (ØF) i oppdrag å gjøre kvalitative feltobservasjoner på Forsvarets kvinnecamp (2011). Kvinnecamp er et tiltak som Hæren arrangerer for kvalifiserte kvinnelige kandidater innkalt til befalsskoleopptak, og den årlige kvinnecampen anses å være et godt tiltak.⁶ Samlingen er primært tenkt som en arena hvor kvinner som har søkt befalsskole skal få en forsmak på hverdagen i Forsvaret, og alle kvinner som innkalles til opptak (Felles opptak og seleksjon – FOS) for lederutdanning i Forsvaret får tilbud om å delta. I 2011 var det tredje gang kvinnecampen ble arrangert.

Det å skape nettverk mellom kvinner i Forsvaret kan være en viktig strategi for å rekruttere flere kvinner inn i Forsvaret. Samtidig viser forskning (Lauritzen mfl., 2009) at jentene selv i liten grad ønsker tiltak bare for dem. Flere kvinner opplever at slike kvinnetiltak rammer dem selv gjennom kommentarer fra andre (menn) om at de har fått hjelp, at de trenger ekstra støtte og så videre. Det som er tenkt som en fordel for jentene, blir dermed en ulempe på lengre sikt. Dette blir en holdning de må motbevise ved å vise at de er der fordi de er sterke nok, kunnskapsrike nok og dyktige nok – ikke fordi de er kvinner som får ekstra hjelp eller kommer inn på andre vilkår.

ØF var til stede som observatører under store deler av kvinnecampen som ble arrangert i 2011. De deltok på informasjonsmøte for lagførerne for å få et innblikk i forberedelsene til kvinnecampen, og under selve campen var forskere til stede ved oppstilling med sluttet orden og under to fellesleksjoner lørdag. Arbeidet og konklusjonene fra ØF er basert på observasjoner fra disse to dagene, uformelle samtaler med rekrutteringsansvarlig, lagførere og deltakere samt notater fra foredrag og tilsendte dokumenter.

I Vernepliktsverkets (VPV) handlingsplan for rekruttering av kvinner 2011 står mangfoldsargumentet sterkt. Det samme gjør viktigheten av kjønnsperspektivet i internasjonale operasjoner. Når det gjelder mangfoldsargumentet, fremheves det at *”forventninger knyttet til kjønnene bidrar til at det å være kvinne eller mann er en kompetanse i seg selv.”* (Vernepliktsverket, 2011), og at

⁶ Andelen kvinner som var på kvinnecamp og ble tatt opp som elever, var 32 % i 2010 og 38 % i 2011. Andelen kvinner som ikke var på kvinnecamp og som ble tatt opp som elever, var ca. 17 % både i 2010 og i 2011. Det er dermed tydelig at flere kvinner som er på kvinnecamp blir tatt opp som elever, relativt sett. Om dette er fordi kvinnecamp har en god effekt, eller om det er de mest motiverte og flinkeste kvinnene som møter opp på kvinnecamp, er usikkert.

kvinner er særlig viktige aktører i konfliktløsning og fredsbygging og derfor bør integreres på alle nivåer i internasjonale operasjoner. Dette er også de argumentene som trekkes frem overfor lagførere og jentene som møtte på kvinnecampen. Både rekrutteringsansvarlig i Hæren og Generalinspektøren i Hæren la vekt på at Forsvaret trenger et mangfold for å imøtekomme de oppgavene de skal løse. Videre påpekte rekrutteringsansvarlig at Forsvaret skal gjenspeile samfunnet for øvrig, jamfør rettferdighets- og demokratiargumentet. Generalinspektøren var også inne på at jentene som nå har søkt FOS, og som deltar på kvinnecampen, kan være med å utfordre den dominerende kulturen som han selv er en representant for.

Major Andersen uttaler på Forsvarets hjemmeside at hovedhensikten med kvinnecampen er, i tillegg til at kvinnene skal å få en forsmak på hva Forsvaret handler om, at de skal ”*få oversikt over hva de vil bli prøvd på, og få tips og triks på veien mot et liv i Forsvaret*”. Forsvaret mener at en slik mellomstopp vil gi jentene mer selvillit knyttet til egne evner og bedre mulighet til å klare opptakskravene. I en samtale med major Andersen forteller han at målet er at de jentene som deltar på kvinnecampen faktisk møter opp på FOS og ikke selekterer seg selv vekk. Kvinnecamp, sammen med FOS, er i tillegg en arena hvor Forsvaret kan presentere de utdannings- og yrkesmuligheter som finnes om man velger å gå Befalsskolen.

2.3.1 Inntrykk fra kvinnecampen i 2011

Dette året var kvinnecampen lagt opp slik at alle jentene kom fredag ettermiddag/kveld for registrering og laginndeling samt utdeling av utstyr. Nettene ble tilbrakt i telt på et leirområde rett utenfor Sessvollmoen leir. Lørdag var det lagt opp til leksjon om treningstips, kostholdstips og treningsteknikk, øving på oppstilling med sluttet orden og besøk av Generalinspektøren i Hæren. Etterpå var det rullerstjenester på øvingsområdet med to felles leksjoner; kart og kompass og sanitet samt ulike feltøvelser. Kvelden var satt av til sosialt samvær. Søndag besto av vedlikehold og innlevering av utstyr, foredrag med tema motivasjon, utfordringer og presentasjon, før jentene fikk prøve seg på fysiske tester. Dagen ble avsluttet med filmen ”Hjelp, jeg skal på FOS” og grenvise samlinger med informasjon om utdanning, oppsummering og evaluering av årets kvinnecamp. Casene var lagt opp til å gjenspeile de øvelsene jentene må gjennom på FOS.

Torsdag ettermiddag og kveld møttes de jentene som skulle være lagførere på kvinnecampen, for å få informasjon om helgens program og om hva som skulle være deres hovedoppgaver. Det ble understreket at de som lagførere, er rollemodeller for jentene som har søkt FOS, og at de derfor måtte være bevisst denne rollen når de skulle fortelle om Forsvaret og livet i Forsvaret både under selve kvinnecampen og i ukene frem mot FOS. Hver lagfører skulle ha ansvar for 6–7 jenter. Lagførerne ble oppfordret til å utveksle telefonnummer, e-postadresser og legge hverandre til som venner på Facebook for å bygge opp en relasjon til de jentene som vurderte Forsvaret som karrierevei. Lagførerne fikk beskjed om å oppfordre jentene sterkt til å ta dem i hånda, se dem i øynene og si at de skulle møte opp på FOS. På denne måten håper Forsvaret at jentene vil føle en forpliktelse til å møte opp.

Rekrutteringsansvarlig fortalte til lagførerne, som alle var kvinner, at: ”*Dere er limet mellom jentene og Forsvaret*”. Foruten å bygge relasjoner og inngå forpliktelser skulle lagførerne ikke

bare føre laget og lære bort tips og triks som kan være nyttig for å komme seg gjennom FOS, men de skulle også markedsføre Forsvaret som arbeidsplass. I tillegg hadde lagførerne som oppgave å informere om de ulike utdanningsmulighetene som finnes innfor Forsvarets ulike grener. Lagførerne ble fortalt at de kom til å få en kort innføring i dette før de skulle ta imot jentene.

Under forberedelsesmøtet var det lagt stor vekt på markedsføringsstrategier og hvordan få deltakerne til å forplikte seg til å møte opp på FOS. Det ble lagt mindre vekt på å planlegge hva som var viktig å formidle til deltakerne om Forsvaret. Slik ØF opplevde det, var det ingen dialog og diskusjon om hva som burde formidles til jentene om ulike sider ved det å være i Forsvaret eller hvorfor det var viktig å formidle det som skulle formidles. Laglederne ble i større grad informert om hvor viktig deres oppgave som rollemodeller var og i mindre grad om hva de skulle presentere av informasjon om Forsvarets utdanningsmuligheter samt om ”livet i Forsvaret”.

Det at deltakerne trenger kvinnelige rollemodeller å se opp til som de vet kjenner Forsvaret godt, er viktig. Det som likevel utmerket seg for forskerne, var hvordan det ble vektlagt at lagførerne skulle knytte personlige bånd til deltakerne for å få dem til å forplikte seg til å møte opp på FOS. Dette ble brukt som et sterkt salgsargument. Egen kontaktinformasjon og private Facebooksider skulle tas i bruk for å fange deltakernes interesse. Slik forskerne oppfattet det, innebærer dette at lagføernes ansvar for rekrutteringen strekker seg lenger enn som rollemodeller under kvinnecampen. De får også et ansvar som de tar med seg som privatpersoner ved å skulle holde kontakten med deltakerne helt fram til FOS, og ved å skulle være tilgjengelige for å svare på spørsmål, dele sine erfaringer og knytte vennskap på det private plan. Lagføernes rolle går altså ut over det å være lagførere og helt inn i den private sfære. Et stort ansvar for rekrutteringen legges på lagførerne – uten at de kanskje selv er klar over det.

”Tips og triks” var noe av det jentene skulle lære i løpet av kvinnecampen, og som rekrutteringsansvarlig hevdet ville være en fordel for jentene når de møtte opp på FOS. Imidlertid ble det i liten grad diskutert hva disse tipsene og triksene innebar og i hvilken grad dette var noe det var spesielt viktig for jentene å få vite om før FOS. Tipset som ble brukt som eksempel, var hvordan myke opp nye støvler og hvordan pusse dem. Dette ble fortalt av rekrutteringsansvarlig. Lagførerne, som stort sett var jenter med flere års erfaring fra Forsvaret, ble ikke spurt om de hadde noen refleksjoner rundt hva det faktisk kunne være viktig å tipse jentene om. Forskerne stiller seg litt spørrende til hvorfor ikke lagførerne med deres erfaringer og kompetanse som kvinner i Forsvaret, ble brukt som en ressurs med tanke på hva det kan være lurt å vite for jenter som vurderer Forsvaret som karrierevei.

Det er utarbeidet et hefte som kalles *Tips og triks for jenter i Forsvaret*. Det kan være dette det ble vist til og at lagførerne derfor hadde kjennskap til dette fra før. I heftet gis det blant annet tips angående bekledning, personlig hygiene, hvordan holde varmen, rutiner i felten og puss av feltstøvler. Slik vi ser det, er ikke dette tips og triks som burde forbeholdes jenter i Forsvaret, men som også gjelder gutter som møter Forsvaret for første gang. Det er bare et fåtall av tipsene som omhandler forskjeller mellom jenter og gutter, slik som bekledning på ulike kroppertyper, langt hår og tilrettelegging ved menstruasjon. Dette er, slik vi ser det, tips jenter selv er de beste til å gi. Når

det gjelder de generelle tipsene, kan de gi jentene noen fortrinn på FOS, for eksempel kan det gjelde tipset om hvordan man unngår gnagsår. Hvorvidt disse tipsene og triksene vil ha avgjørende betydning i konkurransen på FOS er imidlertid usikkert.

Videre ble lagførerne blant annet fortalt at jentene ofte gruer seg til å løpe 3000 meter. Det ble sagt at dette er verre for jenter enn for gutter og at lagførerne derfor måtte lære jentene at *”det skal gjøre vondt”*. De må *”stålsette seg og bryte noen barrierer”*. Lagførerne ble deretter spurt om de var enige i dette, men ingen responderte på spørsmålet. Som tidligere nevnt var vi forundret over at ikke lagførerne hadde en mer aktiv rolle under dette forberedende møtet til kvinnecamp, da det faktisk er de som sitter med erfaringen om hvordan det er å være kvinne i Forsvaret. Når lagførerne valgte ikke å svare på om de var enige i disse utsagnene, mener vi at dette kan tolkes på flere måter. Det ene kan være at de kvinnelige lagførerne er så vant til å få høre hvordan jenter er annerledes og tilpasser seg uten å tenke mer over det. Det gjelder ikke dem selv, men *”alle de andre jentene”* i Forsvaret. En annen årsak kan være at de bevisst valgte ikke å respondere fordi de på denne måten kunne vise sin uenighet uten å protestere.

Et overordnet inntrykk fra jentene som deltok på kvinnecampen, er at de syntes det var en god opplevelse å være der og at de fikk et inntrykk av hva Forsvaret er. Jentene på ett av lagene forskerne fulgte fortalte om sin motivasjon for å søke seg til Forsvaret. For tre av jentene var målet å bli politi, og de hadde hørt at det å gå Befalsskolen er en inngangsport til politiskolen. To stykker visste ikke helt hva de ville bli, men hadde hørt at lederutdanningen i Forsvaret er god å ha med seg. En deltaker fortalte at hun ikke hadde bestemt seg for om hun ville bli befalsskoleelev eller om hun skulle ta en sivil utdanning. Hun deltok derfor på kvinnecamp for å finne ut av fordeler og ulemper ved å ta Befalsskolen. Alle pekte på det at de liker utfordringer og det å prøve noe nytt som årsaker til at de ønsket å bli kjent med mulighetene i Forsvaret. Jentene på dette laget mente at de fikk svar på en del spørsmål ved å delta på kvinnecamp. De fleste forskerne snakket med fremhevet det sosiale aspektet ved det å gå inn i Forsvaret som en motivasjon. Dette ble også vektlagt på kvinnecampen.

2.3.2 Noen vurderinger om kvinnecamp som kjønnsbasert tiltak for å øke kvinneandelen

Selv om jentene vi snakket med uttrykte at de var fornøyde med kvinnecampen, hadde noen av lagførerne et mer ambivalent forhold til slike tiltak rettet kun mot jenter. En av lagførerne fortalte at hun på den ene siden syntes at kvinnecamp var bra fordi jenter har en tendens til å selekere seg selv bort siden de ikke tror de vil greie å gjennomføre de fysiske kravene på FOS: *”Det er veldig typisk jenter å ha dårlig selvtillit på det området, og kvinnecamp kan derfor hjelpe dem til å få mer tro på seg selv.”*, fortalte hun. På den andre siden var hun også litt skeptisk til å skille ut jentene på denne måten. Årsaken til det, forklarte hun, er at når jentene etterpå skal konkurrere mot guttene på FOS, kan det lett bli prat blant guttene om at grunnen til at jentene greier kravene er at de har fått en fordel ved å være på kvinnecamp. *”Jeg vil ikke at jentene skal skilles ut på den måten.”*, var det flere av lagførerne som sa. Trenden er at jentene ikke ønsker å få særbehandling, men at de vil være en av mengden og ikke skille seg ut. Det er bedre å være *”en av gutta”*.

Et annet aspekt ved det å arrangere en egen kvinnecamp, er at man kan skape en forståelse av at dette er noe jentene *må* delta på for å klare å gjennomføre FOS. En lagfører uttrykte bekymring for at de jentene som har søkt befalsskolen, men som ikke deltok på kvinnecamp, vil se på FOS som en enda større hindring fordi de tror at de har gått glipp av noen fordeler som de som har deltatt på kvinnecamp har fått med seg. Det kan også være en potensiell hindring at de som ikke har vært på kvinnecamp, møter opp på FOS uten å kjenne noen og kan føle seg utenfor gruppen av jenter som allerede kjenner hverandre fra kvinnecamp.

Det å si at jenter selekterer seg selv vekk på grunn av at de er redd for fysiske tester, er også å overse det faktum at jenter har mulighet til bevisst å velge bort Forsvaret til fordel for andre lederutdanninger eller beslektede yrker som politi. Ved å overse dette slipper Forsvaret å gå inn i en dypere selvgransking rundt sin egen kultur og hvordan man tar i mot de kvinnene som kan tenke seg en karriere der. Kvinnecamp har en god intensjon og målsetning, men det er et tiltak som kan skille ut jentene som annerledes enn guttene, og som antyder at jentene ikke like naturlig passer inn. Et av de hyppigste argumentene som jentene møter i Forsvaret omhandler forskjellsbehandling, eller det gutta opplever å være en fordelsbehandling av jenter. Jentene selv ønsker ikke å synliggjøres som annerledes.

Imidlertid er det viktig at Forsvaret er bevisst på rekruttering av kvinner, om enn ikke like eksplisitt som gjennom kvinnecamp, jentebrief, kvotering og lignende. Forsvaret bør gi kvinner og menn like muligheter, like rettigheter og like plikter – selv om det kan innebære forskjellsbehandling av kvinner og menn, eller innad i gruppen menn og innad i gruppen kvinner.

2.4 Utnytte den offentlige skole som aktiv rekrutteringsarena

2.4.1 Arbeidsuken på ungdomsskoletrinnet

Yrkesveiledning, eller utdanningsvalg som faget heter i dag, har vært en del av rådgivningstjenesten i den offentlige skole siden 60-tallet (Andreassen, 2008). I prinsippet ble det tilbudt praksis i arbeidslivet, med yrkesorientering, for de som måtte ønske det.⁷ Etter skolereformen på slutten av 1990-tallet (Reform 97) ble de fleste samarbeidsløsninger mellom skoler og lokale arbeidsliv avskaffet, og elevene fikk et mer teoretisk innblikk i arbeidslivet gjennom et tilpasset metodisk opplegg fra skolens egne rådgivere (Andreassen, 2008). I tiden som fulgte ble rådgivningen om fremtidig yrkesvalg i skolen mer basert på at hver enkelte elev selv oppsøkte rådgiverne for en individuell yrkesveiledning. Dette har ikke fungert på en tilfredsstillende måte (Andreassen, 2009). Som en forsøksordning fra skoleåret 2009/2010 fikk elevene derfor større mulighet for arbeidspraksis enn hva som har vært tilfellet siden implementeringen av Reform 97 (Andreassen, 2009).

Gjennom Kunnskapsløftet (Utdannings- og forskningsdepartementet, 2004) har alle elever krav på tilpasset undervisning, og faget ”utdanningsvalg” skal bidra med et lite innblikk i arbeidslivet. Videre oppfordres både skoler og institusjoner/arbeidsgivere til en tettere dialog om omfanget av

⁷ Det ble også benyttet som en liten pause (ca. 1 uke) for elever som slet på skolen.

hospiteringer/læreplasser. Videre, i den såkalte læringsplakaten (Utdannings- og forskningsdepartementet, 2004) fremheves det at en skal legge til rette for at lokalsamfunnet blir involvert i opplæringen på en meningsfylt måte. Næringslivets hovedorganisasjon (NHO) oppfordrer også at norske bedrifter engasjerer seg i større grad i lokale skole- og næringslivssamarbeid for å forberede elevene på videre utdanning og bedre kunnskapen om arbeids- og næringslivet generelt (NHO, 2011).

Det er flere årsaker til Kunnskapsdepartementet og Utdanningsdirektoratet gjennom Kunnskapsløftet oppfordrer til bedre og mer praktisk/metodisk yrkesveiledning enn hva som har vært tilfellet tidligere. En av årsakene til oppfordringen gitt i Kunnskapsløftet er for å påvirke kjønnsdelingen i utdanning og yrke. Norske ungdommers valg av utdanning er fortsatt sterkt knyttet til kjønn og sosial bakgrunn (Schanke mfl., 2008). I faget ”utdanningsvalg” kan elevene få møte andre som har valgt utradisjonelt og få bedre kjennskap til hva det faktisk innebærer å ta et slikt valg. Det å motvirke fordommer i yrkes- og utdanningsvalg er et overordnet formål med utplasseringen i den svenske skolen (Watts, 2006). Forebygging av manglende motivasjon på ungdomstrinnet, feilvalg og bortvalg i den videregående skole, er andre sentrale hensikter med innføringen av faget. I all hovedsak skal faget bidra til at flere foretar mer kunnskapsbaserte valg av utdanning og yrke, og det skal bidra til å øke forståelsen av arbeidslivets krav om kunnskap og kompetanse. Det skal også være slik at elevens behov er det primære utgangspunktet for samarbeidet med lokalt næringsliv, sekundært næringslivets rekrutteringsbehov (EU, 2004).

Hvis Forsvaret velger å utnytte arbeidsuken på en bedre måte enn i dag, vil Forsvaret bidra til at den offentlige skolen når sine målsetninger med yrkesveiledningen i faget utdanningsvalg. Samtidig vil Forsvaret også forbedre sin egen rekruttering ved å utnytte den offentlige skolen som en aktiv rekrutteringsarena. En engelsk undersøkelse (Brown mfl., 2003) viser at bedriftsbesøk er en av fem sterke forklaringsvariabler/tiltak som har god effekt på fremtidig karrierevalg blant ungdom. Andre undersøkelser (Watts, 2006) viser at direkte erfaring, som utplassering hos en arbeidsgiver, gir erfaringsbasert læring og kunnskap om arbeidslivet fremfor annenhånds presentasjoner og informasjonsmøter om fremtidig yrkesvalg.

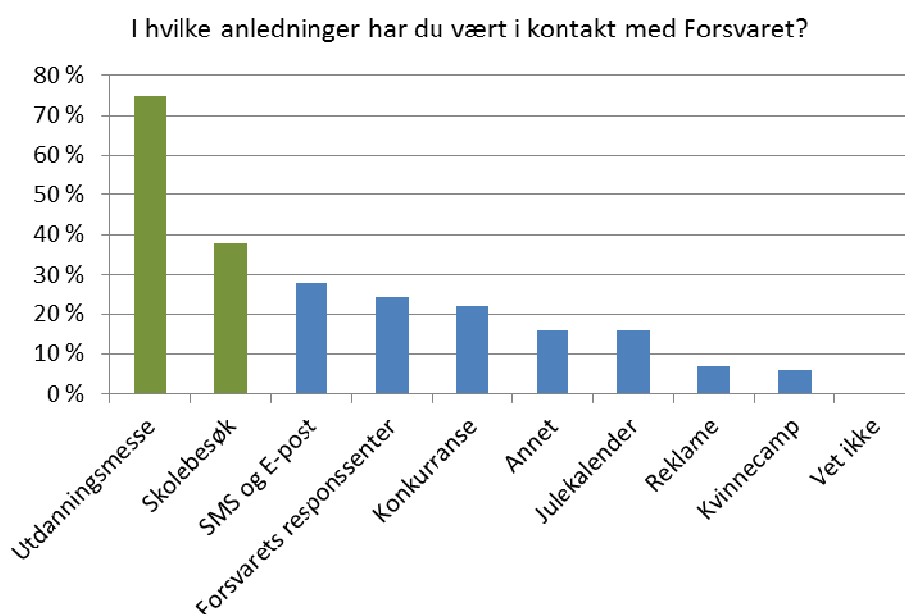
Dagens innretning og avvikling av arbeidsuken i Forsvaret er relativt ustrukturert og tilfeldig. Utplasseringen er som oftest en funksjon av nettverket til foreldrene og skolens rådgiver, fremfor Forsvarets aktive fremming av mulighetene for et arbeidsopphold i nærmiljøet. Med en relativ beskjeden innsats, omtrent den samme eller mindre enn den som benyttes på kjønnsbaserte tiltak som for eksempel kvinnecamp, kan Forsvaret tilby frivillige og rekrutteringsstrukturerte arbeidsuker for ungdomsskoleelever ved en eller flere av Forsvarets avdelinger. Tilbudet om arbeidsuke bør sendes ut til landets skoler og hele Forsvaret bør representeres og reflekteres i arbeidsuken. Elevene kan for eksempel være med en avdeling i det daglige virke eller de kan være med på et spesialtilpasset opplegg av tilsvarende omfang som kvinnecampen. I motsetning til det som er tilfellet i en kjønnsbasert rekrutteringsarena, vil arbeidsuken være et tilbud for ungdom av begge kjønn, i en periode hvor de, spesielt jentene, allerede har begynt å vurdere yrkeskarriere (Schanke mfl., 2008).

Det å kle opp åttendeklassinger i uniform og la dem reflektere rundt bruk av makt som sikkerhetspolitisk instrument, bo i telt, seile på et av marinens fartøy, fly med helikopter, kjøre stormpanservogn, lære om Forsvarets våpen eller være i en skyte- eller kjøretøysimulator, vil sannsynligvis ha en rekrutterende effekt. Hvis man velger en spesialutformet arbeidsuke for flere ungdomsskoleelever samtidig, får elevene en strukturert og rekrutteringsbasert introduksjon til og smak på betydningen av militært samhold, ledelse, fysiske utfordringer og enkeltmannstjeneste fra Forsvaret. Ulike avisartikler i den siste tiden og ulike blogger som diskuterer erfaringer fra arbeidsuke i Forsvaret, viser at en arbeidsuke i Forsvaret oppleves både som spennende og motiverende⁸ (Ferguson, 2012; Hovstø, 2011; Bender, 2012; Ringerikes blad, 2011; Militært forum, 2007).

2.4.2 Skolebesøk i videregående skole (10.–12.-klasse)

Hvert år besøker Forsvaret 500–600 av landets skoler og orienterer om virksomheten, utdanning og den daglige tjenesten i Forsvaret (Forsvaret, 2011).⁹ Imidlertid er det liten eller ingen vurdering av hvorvidt man faktisk har forbedret besøket fra ett år til et annet. Det er også store variasjoner i selve gjennomføringen av besøket. Jenteundersøkelsen i 2005, gjennomført av Forsvarets mediesenter, viser at skolebesøk er en av de arenaene hvor mange jenter får personlig kontakt med Forsvaret (Kristiansen mfl., 2008), se figur 2.1. Nå skal det også sies at 31 % ikke visste om Forsvaret hadde vært på skolebesøk ved deres skole eller ikke.

Hva er det elevene lurer på ved skolebesøk? Hva er kunnskapsnivået om Forsvaret? Kunne de tenke seg å ta en utdanning i Forsvaret? Sannsynligvis stilles disse og flere spørsmål ved Forsvarets skolebesøk, men svarene registreres ikke i noen database eller tilsvarende.



Figur 2.1 Fra jenteundersøkelsen (2005): I hvilke anledninger har du vært i kontakt med Forsvaret?

⁸ Arbeidsuken generelt oppleves både som spennende og annerledes enn den typiske skolehverdagen.

⁹ I tillegg er Forsvaret representert ved 40–50 ulike utdanningsmesser hvert år.

En forholdsvis enkel måte å følge opp skolebesøkene på og måle kunnskapsnivået om Forsvaret og Forsvarets utdanningsmuligheter ved skolebesøkene, er å benytte mentometerknapper. Dette er en brukervennlig og billig metode for å gjennomføre målinger uten større kompetansehevinger i Forsvaret. Mentometerundersøkelsen er basert på MS Powerpoint, og resultatfilene lagres i MS Excel og kan overføres til en MS Access-database etter hvert skolebesøk. Hvis man har to sett av spørsmål ved hvert enkelt skolebesøk, der noen spørsmål er gjentakende hvert eneste år og noen er mer tidsaktuelle, kan man se på utviklingen over tid. Man får muligheten for å evaluere selve utfallet både av besøket og kunnskapsnivået om Forsvaret. Hvis deler av hvert enkelt skolebesøk per år er strukturert og analytisk tilrettelagt, for eksempel ved bruk av mentometerknapper, har Forsvaret på en billig og enkel måte opprettet muligheten for å ”måle temperaturen” i deler av populasjonen mellom arbeidsuken (se kapittel 2.4.1) og Sesjon del 1 (se kapittel 2.2). Dermed kan Forsvarets rekrutterings- og markedsføringsansvarlige få mer innsikt i kunnskapsnivå, motivasjonsfaktorer og lignende i populasjonen og treffe korrigerende tiltak for neste års skolebesøk, eller for ulike markedsføringskampanjer.



2.5 Forbedre seleksjonsprosessen til befalsskolen

2.5.1 Er de formelle fysiske krav ved opptaket til Forsvarets grunnleggende befalsutdanning riktige?

Når vi ser på opptaket til Forsvarets befalsskoler de siste fem årene, er det relativt sett flere kvinner enn menn som faller ifra den første uken (Stornæs, 2011; Værnø, 2012). Dette skyldes den høye forskjellen i strykprosent på de fysiske opptakskravene. Av alle kvinnene som har møtt til opptaksprøver i perioden 2007 til 2011, er det i gjennomsnitt 19 % som har strøket på de fysiske testene i løpet av opptaksuken (Stornæs, 2011). Det tilsvarende tall blant menn er 6 % (Stornæs, 2011). Kanskje dagens krav til fysisk yteevne på opptaksprøvene er for lave for menn (eller for høye for kvinner)? Burde dagens kjønnsulike og funksjons-/stillingslike fysiske opptakskrav til Forsvaret endres til å være kjønnslike og funksjons-/stillingsulike?

Militære kvinner møtes ofte med holdninger om at de er fysisk underlegne og ikke tilfredsstillende de fysiske kravene til strid og til en stridende stilling. Det er helt riktig at menns fysiske styrke og utholdenhet er ulik kvinners, men det betyr ikke at kvinner ikke er fysisk kapable for en stridende stilling.

Moderniseringen av Forsvaret de siste 20 årene har gått sin gang, mot en mer kapital- og teknologiintensiv virksomhet. Behovet for antall befal og soldater er kraftig redusert, og kravet til kompetanse, organisering, stridsteknikk, strategi og oppgaver har endret seg. En skulle tro at de formelle fysiske kravene har endret seg i takt med disse endringene, men det har de ikke. I all hovedsak er det fortsatt de samme differensierte krav og tester som har vært gjennomført siden 1984. Basert på biologiske forskjeller i aerob utholdenhet og muskulær styrke praktiserer Forsvaret ulike krav til kvinner og menn, jamfør tabell 2.1.

Fysiske tester	Menn	Kvinner	
3000m	14 min	15 min	Minstekrav på 3000 meter. Snittkarakter 2 på styrkeprøver (antall oppgitte repetisjoner i tabellen)
Kroppsheving*	4 ganger	5 ganger	
Pushups	16 ganger	10 ganger	
Sit/ups	20 ganger		

* kvinner horisontal liggende under bom, menn vanlig (vertikal) kroppsheving

Tabell 2.1 Dagens fysiske og kjønnsdifferensierte krav som praktiseres i Forsvaret

Studier viser at kvinner i gjennomsnitt har 15–30 % lavere resultater enn menn i aerob utholdenhet målt ved oksygenopptak (McArdle mfl., 2007; Harman mfl., 1997). Videre er det påvist at kvinner oppnår omtrent 50 % lavere resultater enn menn på styrketester av overkroppen og 30 % lavere resultater enn menn i benstyrke (McArdle mfl., 2007; Harman mfl., 1997). For alle disse forholdstallene vil det selvfølgelig være individuelle variasjoner. Den høyeste målingen av oksygenopptak i studien til McArdle et.al. (McArdle mfl., 2007) for kvinner er 77 ml/kg\min¹⁰. Dette er ca. 18 % lavere enn det høyeste som ble målt for menn (94 ml/kg\min) i den samme studien (McArdle mfl., 2007; Lyek, 2009).

På resultatlisten til ”Sunn helse”¹¹ har Bjørn Dæhlie oppnådd 96 ml/kg\min og Marit Bjørgen 72 ml/kg\min, helt i toppen av ”listen”. Forskjellen i oksygenopptaket mellom de to norske idrettsutøverne er ca. 25 %.

Ifølge Testutvalget bør kravet til kvinner og menn være i samsvar med de påviste forskjeller mellom kjønn med henhold til fysisk prestasjonsevne (Testutvalget, 1979). Gitt en forskjell på 15–30 % for aerob utholdenhet, innebærer dette at ulikheten i det differensierte minstekravet for kvinner og menn på 3000 m (karakter 2) burde være ca. to minutter¹², ikke ett minutt som Forsvaret praktiserer.

Figur 2.2 viser forskjellen i tidskrav for kvinner og menn på karakterskalaen slik det praktiseres i dag (heltrukne linjer) og det estimerte tidskravet for kvinner ved 15–30 % forskjeller i aerob utholdenhet (stiplede linjer).

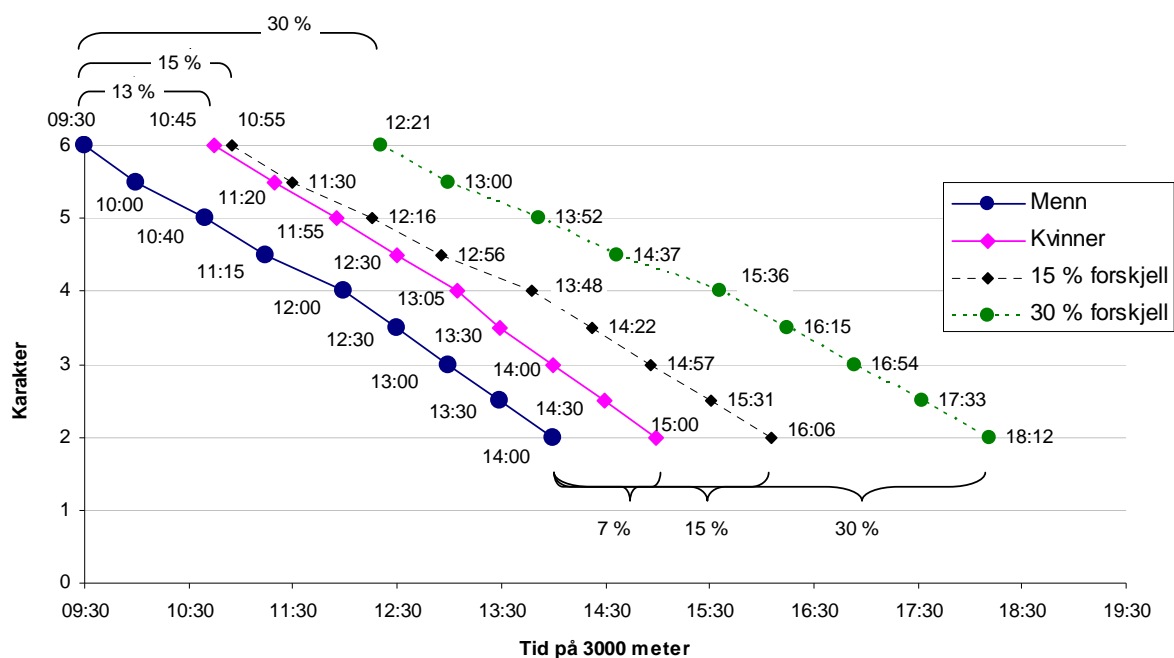
Gitt en forskjell på 50 % i styrketesten av overkroppen, burde kravet for kvinner være ca. 50 % lavere enn guttenes krav, ikke omtrent 40 % lavere som i dag, jamfør tabell 2.2.

Forsvaret stiller ulike fysiske krav til kvinner og menn, som i utgangspunktet er satt med henblikk på de biologiske forskjeller mellom kjønn når det gjelder fysisk kapasitet (Testutvalget, 1979). Basert på internasjonal forskning samt erfaringer og resultatene fra fysiske prøver i opptak til Forsvarets befalsskoler de siste årene, ser de formelle kjønnsdifferensierte kravene ut til å være relativt sett strengere for kvinner enn for menn.

¹⁰ Milliliter per kilo kroppsvekt i minuttet.

¹¹ [Http://www.sunnhelse.no/](http://www.sunnhelse.no/)

¹² Et tillegg på 15 % av minstekravet for gutter på 3000 m blir ca. 16 minutter. Dagens krav for kvinner på 15 minutter tilsvarer en ulikhet på ca. 7 %.



Figur 2.2 Ulikheter i fysiske krav for kvinner og menn (3000 m) reflekterer ikke de biologiske forskjeller i aerob utholdenhet (målt ved oksygenopptak).

Krav til antall pushups til Forsvarets befalsskoler	Faktisk forskjell		Antall for kvinner ved 50 % forskjell
Karakterkrav	Menn	Kvinner	
6,0	45	26	23
5,5	42	24	21
5,0	39	22	20
4,5	36	20	18
4,0	32	18	16
3,5	28	16	14
3,0	24	14	12
2,5	20	12	10
2,0	16	10	8
1,5	12	8	6
1,0	9	6	5
0,5	6	4	3

Tabell 2.2 Ulikheter i fysiske krav for kvinner og menn (antall pushups) reflekterer ikke de biologiske forskjeller i styrke (overkroppen).

Biologiske forskjeller betyr ikke nødvendigvis at Forsvaret utelukkende skal praktisere kjønnsbaserte differensierte opptakskrav for alle stillingene i Forsvaret. Et stort utvalg av stillingene innen Forsvaret stiller i utgangspunktet ikke store krav til fysiske egenskaper (innenfor for eksempel logistikk, forvaltning, stabstjeneste, ingeniørtjeneste osv.), men heller egnede kognitive ferdigheter. I tillegg viser vi til studier som konkluderer med at de fleste kvinner faktisk kan trenes for å tjenestegjøre i relativt krevende operative stillinger (Sheppard, 2007; Harman mfl.,

1997; Lyek, 2009). I løpet av 24 uker kan kvinner trenes opp til et tilfredsstillende nivå for stridende stilling i det amerikanske forsvaret (basert på et tilfeldig utvalg av kvinner, med ulik erfarings- og treningsstandard) (Sheppard, 2007). Hvis det er slik at kvinner kan trenes opp til et tilfredsstillende nivå og yteevne for stridende stillinger, og det stilles få fysiske krav til et stort antall stillinger i Forsvaret, hvorfor stiller Forsvaret utelukkende kjønnsdifferensierte krav til fysisk yteevne ved opptak?

Danmark har innført kjønnsulike og funksjons-/stillingslike opptakskrav til Forsvaret. I praksis innebærer den danske løsningen at det er like krav for kvinner og menn, men det er fem ulike nivåer med fysiske krav som alle avdelingene/tjenestestedene er kategorisert inn i. De typiske operative avdelingene stiller sterkere krav til fysiske krav enn logistikk- og støtteavdelingene. De fysiske testene er veldig ulike de som praktiseres i det norske Forsvaret, med fokus på utholdenhet¹³ og kjernemuskulatur (musklene rundt ryggsoylen og i buken¹⁴) hvor man kombinerer styrke, kondisjon og balanse (Forsvaret, 2012). En sterk kjernemuskulatur er viktig for den fysiske ytelsen samt at den generelt gir en sterkere og mer stabil kropp (Hibbs, 2008; Trening.no, 2011).

Etter vår mening er det tre alternativer som bør vurderes i denne sammenhengen:

- 1) Opprettholde dagens kjønnsdifferensierte praksis.
- 2) Reflektere de fysiske krav for kvinner slik at differensieringen tilsvarer den reelle forskjellen mellom kjønnene.
- 3) Lage like krav for kvinner og menn
 - a) tilsvarende kvinnenenes krav i dag,
 - b) tilsvarende mennenes krav i dag,
 - c) et sted mellom dagens differensierte krav eller
 - d) gjennom å endre prøvene slik at de i større grad fokuserer på kjønnsindifferent utholdenhet og styrke og heller vektlegger funksjonsdifferensiert testing i fysisk kapasitet.

Basert på empiri fra opptaket til Befalsskolen der 19 % av kvinnene og 6 % av mennene stryker på de fysiske testene (Stornæs, 2011) anbefaler vi ikke å fortsette med dagens differensierte praksis. Hvis en skal opprettholde differensierte krav bør de fysiske kravene reflektere de faktiske biologiske forskjeller som finnes mellom kjønn.

Vi anbefaler alternativ 3d). I dette ligger det at betydningen av de formelle fysiske prøver reduseres i helhetsvurderingen av kandidatene, da til fordel for testing av kognitive ferdigheter. Dagens kjønnsulike og funksjons-/stillingslike fysiske opptakskrav til Forsvaret endres til å være kjønnslike og funksjons-/stillingsulike. Hvis funksjonen som en søker på i Forsvaret krever ytterligere krav til fysisk form, vurderes strengere krav enn minstekravet.

¹³ Kandidatene kan velge mellom jojo-utholdenhetstest (løp mellom to markerte punkter, avstand 20 m, med en fastsatt tid mellom punktene) og et distanseløp som en skal tilbakelegge på 12 minutter (2400 m–2750 m avhengig av nivå på utdanningen en har søkt seg til).

¹⁴ Antall repetisjoner med situps som benyttes av Forsvaret er likt for kvinner og menn.

2.5.2 Subjektiv vurdering av kandidater i seleksjonsøvelsen?

Basert på to sett av kvalitative forskningsbaserte inntrykk ved FOS (Rones og Fasting, 2011; Kristiansen, 2011), er det etter vår vurdering ”yrkeskodeksen” og den enkeltes profesjonsidentitet som i praksis tillegges vekt i nåværende seleksjonsprosess, ikke nødvendigvis organisasjonens uttalte verdier og formelle krav til lederegenskaper og verdier. Med et slikt utgangspunkt er faren stor for at seleksjon blir en reproduksjon av dagens offiserer og dermed et hinder for økt mangfold og økt kvinneandel i Forsvaret.

Man står i fare for å velge ut de som raskest kopierer profesjonens koder, det vil si den adferden som er førende for offiserenes egen selvforståelse, og som gjenspeiler sentrale trekk ved profesjonens identitet. Når selektører kommer fra ulike våpengrener, tar de utgangspunkt i eget våpen, erfaringer og forestillinger om hva som er viktige lederegenskaper. Dette perspektivet gjenspeiles i hvilke egenskaper selektørene vektlegger, illustrert ved følgende utsagn fra fem ulike selektører (Kristiansen, 2011):

- a) *”Det vi ser etter, er liksom en helhet og det er ikke bare det ene som vektlegges. Vi har en følelse av hvem som passer hvor, og hvilke egenskaper de har som gjør at de passer inn. Seleksjon er vanskelig da jeg liksom må gå ut av meg selv og se det hele i fugleperspektiv. Det er ikke lett å velge noen som ikke er lik meg selv da.”*
- b) *”Jeg har jobbet i ambulanse og jeg vet at når man jobber 3–4 tett sammen så kreves det noe annet enn dersom man skal lede et fotlag. I fotlag er det litt mer sånn følg meg. Husker vi fikk en leder med manøverbakgrunn og det fungerte overhodet ikke. Slik kan man ikke tenke dersom man selekterer til en ambulanse. Det vil aldri fungere. Der må man tilpasse seg hverandre og samarbeide på en helt annen måte enn det som trengs i et fotlag.”*
- c) *”Jeg ser etter en som er tålmodig og som søker støtte. Du vet vi skal rydde minefelt og det krever noen spesielle egenskaper.”*
- d) *”I min avdeling vet jeg hva det kreves å bære tungt i bratte bakker. Du må være fysisk skikket til å lede en slik avdeling og det er selve utgangspunktet for hva jeg ser etter.”*
- e) *”Jeg ser etter de som gjør seg fortjent til å bli offiser.”*

I forbindelse med gjennomføringen av seleksjonsøvelsen og utvelgernes rolle, foreslår vi at en ser nærmere på Sjøforsvarets metode og gjennomføring av opptak til Sjøforsvarets befalsskole. Vi er klar over at flere har kritisert dette tiltaket før, ref. sitatet: *”Vi utdanner krigere som blant annet rekrutteres til Afghanistan. Vi klarer ikke helt å få til Sjøforsvarets modell da det i Hæren er en annen kulturell forståelse.”* (Kristiansen, 2011). I denne sammenhengen mener vi man spesielt må tenke på å:

- 1) etablere en gruppe medarbeidere som jevnlig jobber sammen i forbindelse med FOS, som gjennomgår opplæring og som er selektert til oppgaven.
- 2) etablere en lærende seleksjonsorganisasjon underveis i seleksjonsøvelsen, ikke bare arrangere et siste møte på dagen hvor en avklarer prosesser/situasjoner og logistikk for neste dag i seleksjonsøvelsen. Dette betyr at vi anbefaler at selektørene bor i leir, ikke

ute, slik at de blir mer utvilt for sin primære oppgave – det å drive seleksjon. I tillegg kan de møtes og diskutere seleksjon i tilrettelagte fasiliteter etter endt tjeneste.

- 3) vurdere tiden til rådighet og innholdet og variasjonen i seleksjonsøvelsen opp mot de overordnede målsetningene. For eksempel; er det nødvendig å dele ut håndvåpen under øvelsen for å velge ”de beste” når det innebærer at man bruker dyrebar tid på opplæring og skytebanetjeneste som ikke nødvendigvis er en del av seleksjonsprosessen? Sett opp imot de overordnede målsetningene med seleksjonsøvelsen bør man ha en faglig avklart og begrunnet forklaring til hver enkelt aktivitet som gjennomføres i den tiden som er til rådighet.
- 4) la debrifene etter hver enkelt case i større grad styres av aspirantene. Selektøren kan gjerne stille oppklarende spørsmål og ”dytte” debatten, men ikke styre innholdet i hva som er viktig å få frem. Refleksjonene over erfaringer fra den gjennomførte aktiviteten bør vektlegges.
- 5) unngå isolering av jenter i seleksjonsprosessen. Man bør tilstrebe minst 30 % jenter per lag under opptaksukene. Øvrige lag blir rene guttelag.

Videre mener vi at det bør være bedre refleksjon over hvordan en intern og åpen rangering i seleksjonsprosessen påvirker aspirantenes motivasjon underveis i opptaksprosessen. Fører det til økt motivasjon eller bidrar det til å skremme kandidater til å slutte? Påvirker rangering stemningen i laget? Bidrar det til splittelse av lag? Hva skjer med samarbeidet? Det er vanskelig å svare på disse spørsmålene. Det viktigste er ikke å la hver enkelt selektør avgjøre om en skal ha åpen rangering i lagene.

Det stilles en rekke krav til tjenesten i Forsvaret. Imidlertid kan vi sette spørsmålstegn ved om seleksjonsøvelsen i sin nåværende form innebærer at jentene i praksis må yte mer enn sine mannlige med-aspiranter (Rones og Fasting, 2011)? Blir de vurdert på samme grunnlag?

I det daglige virke betyr fysiske resultater mye, spesielt for soldater i kampavdelinger eller i styrkeproduksjonen. Minstekravet er på mange måter blitt en ”formalitet”. Det er de som kommer øverst på resultatlisten, som ofte blir ansett for å være de beste soldatene.

I seleksjonsprosessen til Forsvarets skoler foreslår vi at seleksjonsøvelsene i større grad appellerer til lederskap og testing av kognitive ferdigheter enn i dag. Herunder anbefaler vi å redusere betydningen av fysisk egenskaper ved at det innføres kjønnsnøytrale, men ikke funksjonsnøytrale, krav til fysiske ferdigheter.

2.6 Utøve en livsfaseorientert personalpolitikk

Tidligere har vi poengtert at forskjellene blant Forsvarets ansatte ikke nødvendigvis er basert på kjønn, men på alder (Steder mfl., 2009; Steder, 2010; Kristiansen, 2010). Behovet for balanse mellom arbeid, fritid og familie er ulikt i forskjellige aldersgrupper. Når dette behovet ikke tilfredsstilles vil en i ytterste konsekvens velge å søke om annen militær stilling eller forlate Forsvaret til fordel for en annen arbeidsgiver.

Livsfaseorientert personalpolitikk innebærer å anerkjenne de karrieremessige faser over alle aldersgrupper. Videre handler det om at arbeidsstyrken preges av mangfold og at ulike karrierefaser inneholder varierende behov, krav, avgrensninger og muligheter. Rammevilkår for arbeidsliv og privatliv må sees i sammenheng.

En god livsfasepolitikk på alle nivåer og for alle aldersgrupper handler ofte om at både ledere og ansatte er fleksible i hverdagen og at det aksepteres individuelle ordninger for å balansere arbeid, fritid og familie. I mange tilfeller er det ikke nødvendigvis formelle eller ressurskrevende hindre for å legge til rette for en livsfaseorientert personalpolitikk, men mer forvaltningsmessige eller kulturelle hindre (Kristiansen, 2010). Alle behov og tilrettelegginger er selvfølgelig ikke mulig å gjennomføre, og hvordan en faktisk gjør det må være et utfall av en individuell vurdering og avveining mellom den tilsatte og avdelingens behov og muligheter. Nedenfor følger typiske eksempler på hindre for og neglisjering av individuelle behov (Kristiansen, 2010).

- 1) *”Forsvaret er ikke tilrettelagt for aleneforsørgere med barn. Men jeg har ikke opplevd annet enn velvilje altså, de to gangene jeg trengte det. Da jeg ble alene og da jeg ble gravid på befalsskolen. Skulle jo tro at man ble kastet ut, og ’prøv igjen neste år’. Men jeg fikk en liste med valgmuligheter. Den jeg valgte var å få rom med egen dusj på befalsforlegningen, også stokket de om på eksamenene mine. Det eneste jeg ikke hadde tatt før uteksaminering var 3000 m og styrketest. Jeg hadde jo lege som jeg var hos hver uke, og hvis hun sa stopp, så stoppet jeg. Men jeg følte jo at jeg hadde mye å bevise som jente på BS, og som i tillegg klarte å bli gravid. Men det er klart det var jo lettere for meg å få det til, som var ung og godt trent. Hadde jeg fått bekkenløsning og slik så ville det jo ikke vært mulig.”*
- 2) *”Ryggen, og det at jeg følte jeg fikk lite hjelp til å finne annet å gjøre når jeg ikke kunne gjøre den faste jobben min lenger. Jeg fant jo en jobb, men den ville de ikke gi meg fast. Jeg var god nok til å gjøre jobben da jeg hadde den midlertidig, og de brukte meg også til oppgavene da jeg satt i en annen stilling. Men de ville ikke gi meg den fast.”*
- 3) *”Det jeg ikke trivdes med, og som gjorde at valget til slutt ble som det ble... De er nødt til å ha en personellpolitikk, ikke bare tenke på bataljonen, men også på person. Du føler bare du er der for at bataljonen må ha noen til å gjøre jobben, men driter i hvem det er. Løse oppdrag, men driter i personellet. Det var ikke moro å være med på lenger. De må ta seg tid til å lytte til personellet. Du blir ikke hørt, får ikke engang svar på formelle søknader. Blir ikke verdsatt. De må ta vare på personellet selv i stressede perioder.”*

For at ansatte skal trives og ha arbeidslyst over en lengre periode, bør arbeidsforholdene være slik at det er utfordringer i arbeidet, at kompetanse og livserfaring blir verdsatt, at det er mulig med kompetanseutvikling gjennom formelle kurs og utdanningsmuligheter og at arbeidet blir tilrettelagt basert på individuell ytelse og helse (Kristiansen, 2010). Dette krever at en legger til rette for individuelle løsninger, samtidig som at det må være en åpen kultur hvor fellesskapet blir delvis involvert i å finne akseptable løsninger (Kristiansen, 2010). En grunnleggende faktor for å få til dette er åpenhet og transparens i prinsippene om livsfaseorientert personalpolitikk.

2.7 Utøve en målrettet og kunnskapsbasert bevisstgjøring av mangfold

Kunnskapen om mangfold er meget varierende i Forsvaret. Vi har tidligere foreslått et tiltak om å innføre et nivåtilpasset fag ved Forsvarets skoler (Steder mfl., 2009), og betydningen av dette forslaget understreker vi ved at vi fremmer det på nytt i denne rapporten.

En praktisk og systematisk kunnskapsbasert bevisstgjøring rundt mangfold, som er forankret på alle nivåer i organisasjonen, må følges opp kontinuerlig. Det bør ikke gjennomføres som et prosjekt ved siden av den daglige driften. Mangfold er et perspektiv og en idé som inngår i de fleste oppgavene som gjennomføres i Forsvaret – på alle nivåer og i alle ledd. Arbeidet med, og tiltak for, å beholde kritiske og unike medarbeidere må integreres i driftsorganisasjonen og i den enkelte avdelings virksomhetsplan.

De aller fleste av dagens soldater og yngre befal utdannes og opplæres av relativt ungt personell med forholdsvis liten arbeidsvariasjon og livserfaring. Mange unge ledere i Forsvaret er fortsatt helt uforberedt på kjønns- og mangfoldsproblematikken i egen avdeling og håndterer utfordringene etter hvert som de oppstår, ofte uten forankring i tidligere erfaringer (Kristiansen mfl., 2008). Etter vår vurdering bør det være gjennomgående og påbyggende fag innenfor ledelse, basert på militær pedagogikk, sosiologi og/eller psykologi som går nærmere inn på holdning, atferd, makt- og språkbruk, bevissthet på ledelse og håndtering av kjønnsrelaterte utfordringer i en moderne militær avdeling. Faget og den kunnskapsbevisste utdanningen/refleksjonen bør være empirisk belagt med eksempler fra det daglige livet i Forsvaret, for eksempel slik som det er fremstilt i kapittel 2.8.2. Videre anbefaler vi at påbyggingen i faget går fra det pedagogiske og medmenneskelige aspektet (psykologi og sosiologi) mot det organisatoriske etter hvert som personellet får høyere utdanningsnivå, stiger i militær grad og får utvidede ansvarsområder.

Det sterke behovet for en kunnskapsbasert innsats for økt mangfold og bedret formell utdanning om emnet, illustrerer vi gjennom å beskrive typiske utsagn/situasjoner som spesielt kvinner opplever i hverdagen. Det ene eksemplet tar utgangspunkt i en vandrehistorie som fortsatt lever i beste velgående (kapittel 2.7.1), og det andre eksemplet tar utgangspunkt i den negative arbeidsrelasjonen som kan oppstå mellom kvinner og menn i en maskulin organisasjon (kapittel 2.7.2). De to eksemplene understreker behovet for kunnskapsbasert innhold på lavere/taktisk nivå i Forsvaret. Kapittel 2.1 er et godt eksempel på behovet for kunnskapsbasert diskusjon på et høyere nivå i Forsvaret.

2.7.1 Aktivt avdekke og avlive "negative" myter om kvinner i Forsvaret

Ofte konfronteres militære kvinner med historier og påstander om deres rolle og ytelse i en militær sammenheng. En av de påstandene de møter hyppigst, er knyttet til kvinners ytelse i stridende stillinger. Noen av disse historiene er direkte misvisende og kan være umotiverende for videre tjeneste i Forsvaret.

I de fleste vestlige land kan kvinner søke seg til alle stillinger i den militære organisasjonen, også til de stillingene som omtales som stridende stillinger. Det er fortsatt noen land, deriblant England, USA og Australia, som ikke tillater kvinner i stridende stillinger (Cawkill mfl., 2009).

Argumentene som benyttes for lovmessig å nekte kvinner å delta i en stridende stilling, er gjenkjennbare fra norske forhold. Argumentet er at kvinners tilstedeværelse i en operativ kampavdeling satt under ”fiendtlig press” påvirker lagmoralen og samholdet blant soldatene og i avdelingen på en slik måte at den totale kampkraften i avdelingen svekkes.

Lagmoral, eller samholdet blant soldater, består av flere dimensjoner (vertikal¹⁵, horisontal¹⁶ og organisatorisk¹⁷) og relateres først og fremst til gruppen, ikke individet (Beal mfl., 2003). I utgangspunktet handler det om den kollektive vilje og sammensveisning som kreves av en gruppe for å oppnå en gitt målsetning. Imidlertid betyr et godt samhold lite hvis gruppen ikke har en bærekraftig sosial utvikling med få konflikter over tid, og hvis laget ikke oppnår ønsket ytelse eller grad av måloppnåelse (Beal mfl., 2003). Sistnevnte er spesielt viktig i en militær sammenheng, da gruppene ofte må arbeide og leve sammen over lengre tidsrom. Lagmoral og samholdet i en gruppe påvirkes spesielt av lagets sammensetning (den horisontale dimensjonen) og utøvd lederskap (den vertikale dimensjonen) (Beal mfl., 2003). Det settes fortsatt spørsmålsteget ved hvorvidt kjønns sammensetningen påvirker lagets samhold og dermed lagets totale ytelse. Det er ingen forskning som hevder at kvinners ytelse i stridende stillinger er bedre eller dårligere enn menns (Cawkill mfl., 2009).

En vandrehistorie som lever i beste velgående i det norske Forsvaret, er Israels dårlige erfaringer med kvinner i strid, der menn som kjempet side om side med kvinner i 1948 (opprettelsen av staten Israel), viste så stor omsorg for sine kvinnelige medsoldater at det gikk utover lagets totale ytelse på slagmarken (Kirkland, 2012; Dougerty, 2001; Birdwatcher, 2011)¹⁸. Denne historien ble tilbakevist for ca. 20 år siden av israelske historikere som viste til at israelske kvinner aldri deltok i stridende avdelinger, kun i sanitets-, sambands-, logistikk-, forsyningsavdelinger og lignende (van Creveld, 1992). I offensive operasjoner ble til og med alle kvinnelige soldater holdt tilbake for å unngå at de ble tatt som gissel i de forestående kampene (van Creveld, 1992; Israels MFA, 2009). De var rett og slett ikke med i strid, og derfor kunne heller ikke menn ha vist økt omsorg for kvinner i stridende stillinger. Det er riktignok noen håndfulle eksempler på at israelske kvinner har vært med i strid, for eksempel Chana Senesh (Jewish virtual library, 2012), Haviva Reik og Surika Braverman (Baumel-Schwartz, 2010), men da er de blitt dekorert for utmerket innsats.

Etter hvert som dette ble kjent, endret argumentene mot kvinner i stridende stillinger seg i USA, England og Australia fra at det finnes ”dårlige erfaringer med kvinner i stridende stillinger” til at ”ingen har erfaringer med kvinner i stridende stillinger”. Argumentet ble sist benyttet i november 2010 av England (Cawkill mfl., 2009) da de fornyet sitt forbud mot kvinner i stridende stillinger for ytterligere åtte år. I nyere tid har USA (februar 2012) riktignok gitt noen unntak for sin versjon av forbudet (Bumiller, 2012), og det er flere forskere som hevder at det bare er et tids-

¹⁵ Samholdet mellom leder og soldat (omsorg for gruppen, forbilde, stoler på lederen osv.).

¹⁶ Samholdet mellom soldatene (vennskap, likhet, emosjoner, motivasjon, trivsel, stoler på hverandre osv.).

¹⁷ Samholdet mellom avdelingene (avdelingsstolthet, gruppestørrelse, arbeidstilfredsstillelse, delte verdier, ritualer osv.).

¹⁸ Alle lenkene er eksempler på ulike blogger/diskusjonsrom som referer til en artikkel av John Luddy i 1994 fra The Heritage Foundation Backgrounder. Vi har ikke lyktes i å finne artikkelen.

spørsmål før amerikanske kvinner tillates i alle militære stillinger. Det er også et blitt et om-diskutert forbud i Australia.

Siden 2000 har Israel tillatt kvinner i stridende stillinger (Cawkill mfl., 2009; Israels MFA, 2009). Det er frivillig å tjenestegjøre i en stridende stilling, og de fleste kvinnene som gjør det tjenestegjør i en lett infanteribataljon (Caracal-bataljonen) som blant annet patruljerer på grensen mot Egypt (Cawkill mfl., 2009). Avdelingen deltok også i operasjonene mot Libanon i 2006. Erfaringene de har gjort seg i Caracal-bataljonen, er på mange måter lik erfaringene til kvinner i det norske Forsvaret. De israelske kvinnene er like disiplinerte, motiverte, utholdende, stridsdyktige og utøver en tilsvarende profesjonell holdning til yrket som menn. Til tross for dette konfronteres kvinnene stadig med skepsis og mistillit i form av erting/mobbing og nedlatende holdninger fra mannlige medsoldater og overordnede (Cawkill mfl., 2009). Videre omtales en mer organisatorisk og strukturell motstand mot kvinner i stridende stillinger, som for eksempel ved at Caracal ikke settes inn på den ”farligste” delen av grensen, at avdelingen får tildelt færre ”farlige” oppdrag over tid og at det er en gradvis reduksjon i antall stridende stillinger som kvinner kan søke på (Cawkill mfl., 2009). Men det spiller egentlig ingen rolle hvor de negative holdningene kommer fra; frustrasjonen øker og selvtilliten settes på prøve, akkurat som i Norge. I utgangspunktet (for ca. 10 år siden) var de israelske kvinnene godt motiverte for å begynne i stridende stillinger.

Et annet forhold som i den senere tid har fått betydning for kvinner i stridende stillinger, er den såkalte ”front-line debate” (Cawkill mfl., 2009; Bumiller, 2012). Erfaringene fra Irak og Afghanistan med spredte styrker, asymmetrisk krigføring og irregulær taktikk, viser at mer eller mindre alle soldater i større grad enn tidligere løper den samme risiko, uavhengig av stilling og posisjon. Englands og USAs erfaringer fra disse to stabiliseringsoperasjonene er at kun halvparten av dødsfallene inntreffer i kampavdelingene. Øvrige tap skjer i støtteavdelingene. Det er med andre ord slik at stridsintensiteten i dag i større grad enn før kan variere både i støtteavdelingene og i kampavdelingene. Det å tillate kvinner i støtteavdelinger, men ikke i kampavdelinger, gir dermed ikke mye mening.

Norge kan trekke noen lærdommer fra diskusjonen om kvinners deltagelse i stridende stillinger, spesielt når det gjelder påstandene om lagmoral og kjønns sammensetning i en kampavdeling. Fra vårt eget forskningsarbeid (Støder mfl., 2009; Kristiansen, 2010) kjenner vi igjen motstanden til kvinner i operative avdelinger. Ved å konfrontere de maskuline miljøene, spesielt i operativ sektor, kan en muligens redusere noe av den daglige ”mistanken” om utilstrekkelighet og inkompetanse som de militære kvinnene i spesielt disse miljøene står overfor.

2.7.2 Nulltoleranse for uønsket atferd

Kulturen i en organisasjon skapes av praksiser som gjenspeiler de verdier og normer som preger organisasjonen. Det er derfor viktig å slå ned på atferd som bryter med de reglene og normene som er formulert som ønsket i Forsvaret, selv om en enkelt hendelse kan fremstå som uskyldig og bagatellmessig, spesielt for representantene for den rådende kulturen. Praksisene må ikke domineres av uformelle regler og normer som er motstridende med ønsket praksis.

I noen tilfeller vet en ikke hva som er gjeldende verdier og normer som en skal etterleve. Sterke maskuline uttrykk, ofte seksuelt betonte (som i Alfa-saken i 2010) eller manglende vurderings- evne under øvelse (for eksempel behandlingen av Alice Asplund i den såkalte ”nakenbading- saken” i 2011) er eksempler på adferd som har fått oppslag på førstesidene i landets aviser. Det finnes også flere eksempler til moralsk, kulturell og etisk ettertanke som er beskrevet i vårt eget forskningsmateriale og i flere masteroppgaver de siste årene.

- a) *”I pliktåret hadde jeg en troppssjef som ikke likte kvinner i Forsvaret. Jeg hadde hørt om han, men ville gjøre meg opp egen mening. På slutten av året fikk jeg anerkjennelse fra de andre sersjantene, men det var lite støtte å få underveis i året. Han klappet meg blant annet på stumpen på oppstilling, slik at hele bataljonen så det, snakket nedlatende til meg, og jeg måtte hele tiden prestere ekstra.”* (Kristiansen, 2010)
- b) *”I forbindelse med en workshop som ble avholdt i en av Hærens avdelinger, ble det vist statistikk som synliggjorde et litt dårligere kommunikasjonsklima enn gjennomsnittet for Hæren. Det ble bl.a. nevnt at kritikkverdige forhold ikke alltid ble tatt opp, og når det ble rapportert, skjedde det lite. Diskusjonen kom deretter inn på seksuell trakassering. Ledelsen tok da opp at de ikke hadde merket seg at dette var noe problem i avdelingen.”* (Kristiansen, 2010)
- c) *”Laget ligger i teltet og venter. Flere begynner å bli utålmodige og samtalen bærer preg av at folk begynner å bli lei. Chris forteller historier fra gamledager. Even og Kristian ser hvem som kan prompe høyest. Are og Harald snakker om sex. Etter hvert dreier samtalen seg inn på kvinnelige kollegaer som soldatene tidligere har jobbet med. Flere understreker hvor håpløse og ‘lite operative’ disse soldatene var. Plutselig bryter Kristian inn: ‘Hei gutta! Chris har funnet ny lagfører til oss når han slutter, det er Trine 19.’ Alle i teltet ler. Martin reiser seg opp på kne mens han imiterer en jentestemme: “Hei gutter, jeg heter Trine. Dere vet vel hva dere skal gjøre, så jeg bare setter meg ute og venter imens.” Han forsvinner ut av teltåpningen mens resten av laget brøler av latter.”* (Totland, 2009)
- d) *”Jeg¹⁹ stiller meg noen meter fra de andre og prøver å observere samtalen rund bålet fra avstand. Etter noen minutter kommer Geir bort og stiller seg opp ved siden av meg. ‘Har du fått noen gode observasjoner i dag, eller?’ spør han. Foran bålet står Kristian og lager samleiebevegelser mot den ene tre stammen. ‘Du syns vel ikke praten rundt bålet bærer preg av at det er bare gutter her?’ spør jeg retorisk tilbake og må le. Geir ler også. ‘Jeg veit ikke jeg’, svarer han, ‘er sexprat bare en maskulin greie da?’.”* (Totland, 2009)
- e) *”Hadde hun vært sterk nok, så skulle hun selvfølgelig fått en sjanse, men det er jo ikke gitt at hun hadde passa inn for det. Det er jo den sosiale biten også. Skal ei jente ha noe her å gjøre så kan a liksom ikke være ordenlig jente, hun må være mer guttejente, og hu bør ha den samme humoren som vi har, ellers så syns jeg synd på a. Jeg tror du skal leite lenge etter den jenta som har det.”* (Totland, 2009)
- f) *”I dag stod jeg opp kl. halv fem for å rydde i skap, stryke uniform og klistre håret til hodet. Alltid like fint å både føle seg og se ut som en mann.”* (Jørstad, 2010)

¹⁹ Forskeren på feltarbeid.

- g) ”Jeg skiller meg ut, ved at jeg er jente. Hele leiren vet hvem jeg er, uten at jeg vet hvem noen andre er. Får jo blick og de plystrer etter meg og sånn. Det er egentlig ikke aksept for at de plystrer etter oss, jeg blir irritert av det. Jeg føler at jeg blir nedverdiget som befal, de ser meg ikke som befal, de ser meg bare som jente.” (Håvimb, 2010)
- h) ”På befalsskolen synes jeg at de gangene jeg gjorde det dårlig vist det ekstra godt i forhold til en gutt som gjorde det like dårlig. Et eksempel er jo resultatlista som henger ute i gangen her, der er jentene merket med rødt. Jentenes dårlige resultater legges bedre merke til enn guttas.” (Håvimb, 2010)
- i) ”Det blir en sånn innelukka kultur der²⁰, innelukka system som skiller seg ut fra det sivile. Du snakker på en annen måte, du oppfører deg på en annen måte, sånne ord som til og med rekruttene har begynt å si som ’god stemning’ og, til og med de har begynt med dette her, etter to uker så begynte de med dette her. Det er helt annerledes i forhold til når man skal tilbake igjen til det sivile, så føler du deg litt sånn, hva skal vi snakke om?” (Håvimb, 2010)
- j) ”Det er soldataksjon på Huseby leir og alle kompaniene er delt opp i lag. Befal er plassert på flere forskjellige poster. Vi kommer til en av postene hvor det er om å lage flest mulig ord ut i fra det soldatene har på seg. ’Dere får mer poeng for dirty ord’, sier befalet. Han ser på meg og skvetter til, ’jeg så ikke at du var her’ og ler litt. Flere av soldatene kler av seg og bruker uniformen for å stave ord, samtidig som klokker og dogtag²⁷ blir brukt. Ord som pule, fitte, kuk og forskjellige kombinasjoner av ord med seksuell karakter blir stavet ut på bakken.” (Harsvik, 2010)
- k) ”Språkbruken tilknyttes også erotiske og seksuelle preferanser. På kart og kompass leksjon lærte vi huskeregelen ’Opp trusa inn musa’ for hvordan å ta ut koordinatene på kartet. At noe skulle være ’porno’ ble brukt som en forklaring eller kommando på at noe skulle være perfekt. Vanlig uttrykk var ’skapene skal være porno’ eller ’våpenet skal være porno pusset’. Det kan derfor tenkes at den mannsdominerte kulturen vektlegger et røffere og mer seksuelt fiksert språk enn et kvinnelig miljø.” (Harsvik, 2010)

De utvalgte sitatene vitner om sterke maskuline uttrykk og en til tider ekstremt maskulin kultur. Kvinnelige soldater føler at de trer inn på mannens arena og tilpasser seg det maskuline. Dette kommer helt klart til uttrykk gjennom språk og undertrykking av feminine trekk. Oppfordringen med å innføre en nulltoleranse for uønsket atferd er vel så mye en oppfordring til bevisstgjøring rundt akseptabel atferd, og den er ikke nødvendigvis ekstremt maskulin selv om majoriteten er menn. De personlige erfaringene som kommer frem i den kvalitative forskningen vi har vist til her, er ikke nødvendigvis representative for alle militært ansatte. Imidlertid forekommer det i et slikt omfang at det kan være et hinder for å rekruttere og beholde kvinner i Forsvaret.

”De kvinnelige soldatene som jeg tilbrakte tid sammen med, uttrykte alle at de ikke ønsket en videre karriere i Forsvaret. Pedersen uttrykte til meg at hun var meget lei av (...) kultur og systemet. Mest av alt var hun lei av å føle seg som nederst på rangstigen. Olsen valgte heller ikke å fortsette i Forsvaret, hun var også lei av den hierarkiske kulturen, men også de oppgavene som følger med å være en soldat. I min avsluttende samtale med informantene

²⁰ I avdelingen.

var Larsen en av dem som var klarest på at hun ikke ønsket å fortsette i Forsvaret i det hele tatt, hun mente selv at hun var blitt dårlig behandlet, og var lei av 'å ta i mot dritt'. Johannesen fortalte også at hun ikke ønsket å fortsette i Forsvaret, men hun angret ikke på at hun valgte å bli værende. Hun følte at hun hadde vokst mye som person og lært mye om seg selv. Mest av alt å samarbeide med nye ukjente mennesker. Heller ikke Karlsen valgte å fortsette. Hun som de fleste andre informantene syns hun er blitt dårlig behandlet og var lei av å føle seg kommandert rundt for å gjøre unødvendige ting.” (Harsvik, 2010)

2.8 Starte longitudinale studier

Tidsserieanalyser, eller såkalte longitudinale studier, er studier hvor en utfører samme måling i en populasjon, eller et utvalg, på forskjellige tidspunkt. Eksempler på tidsserieanalyser i denne sammenheng kan være å sammenligne karakterer for de samme individene ved ulike tidspunkt (videregående, befalsskole, krigsskole og stabsskole), å sammenligne holdning og atferd på ulike tidspunkt eller å følge en gruppe mennesker over (for eksempel veteraner fra utenlandsoperasjoner og andre militære). Det er imidlertid flere utfordringer ved tidsserieanalyser.

For det første ønsker man å trekke en større gruppe tilfeldige individer fra ulike alderstrinn og på ulike tidspunkter som er villige til å delta i et forskningsprosjekt over et lengre tidsrom. For det andre må det være sikker finansiering for et slikt prosjekt i samme tidsrom. Det må også være noen klare målsetninger slik at kontinuiteten i arbeidet. Fordelen med slike studier er at man kan måle endringer i motivasjon, holdning, atferd og prestasjon over tid. Dette kan måles både kvalitativt og kvantitativt.

Med utgangspunkt i Sesjon del 1 kan man trekke tilfeldige ungdommer som er interessert i Forsvaret, undersøke hvilke informasjons- og rekrutteringsfremstøt som får kvinner og menn til å bli interessert i en karriere i Forsvaret og følge disse over et lengre tidsrom, selv om de ikke er i Forsvaret gjennom hele perioden. På denne måten kan man avdekke Forsvarets kulturelle påvirkning på individets holdninger, meninger og atferd. En kan også lage en eller flere oppfølgingsstudier angående holdning til kvinner i Forsvaret for å undersøke om en endrer sitt syn på kvinner i Forsvaret og kvinnelige befal gjennom ens karriereløp. Med slike longitudinale kartlegginger kan man med større sikkerhet identifisere de kulturelle trekk eller egenskaper som påvirker holdningene til kvinner i Forsvaret.

2.9 Vurdere det vernepliktsbaserte Forsvaret

I løpet av de siste 30–40 årene har mange land forlatt vernepliktsforsvaret til fordel for et profesjonelt forsvar. Sist ute i denne utviklingen var Nederland (2002) og Sverige og Tyskland som innførte det så sent som i 2010. Nåværende innretning av verneplikten blant de skandinaviske land og Finland er illustrert i figur 2.3.



Figur 2.3 Forsvaret og samfunnet står overfor tre prinsipielt ulike modeller for å produsere soldater til en gitt forsvarsstruktur. Løsningene blant de skandinaviske land og Finland er svært forskjellige, med Finland og Sverige som ulike ytterpunkter.

Våre naboland praktiserer mannskapsproduksjonen svært ulikt. Profesjonaliseringen av forsvaret i Sverige er innført med en såkalt ”sovende klausul”. Det vil si at når behovet oppstår, primært ved fare for angrep på svensk territorium, så eksisterer verneplikten i beste velgående. I utgangspunktet er forsvaret imidlertid oppsatt med profesjonelle styrker. Danmark opprettholder sin verneplikt, men har kortet ned tjenestetiden dramatisk til 3–4 måneder og spisset grunnutdanningen mot samfunnssikkerhet fremfor militære oppgaver. Finland holder på sin verneplikt i nåværende form og synes ikke å ha planer om å endre den med det første.

Norge har foreløpig valgt en løsning som faller mellom de andre lands løsninger og vurderer for tiden en relativ oppsiktsvekkende løsning internasjonalt sett, som innebærer verneplikt for begge kjønn, tilpasset Forsvarets og samfunnets behov (Forsvarsdepartementet, 2012). I praksis innebærer dette at et mindretall av de årlige årskull kalles inn til førstegangstjeneste og dermed gjerne motiveres for videre militærtjeneste (kapittel 1.1; Steder, 2007).

Selv om det slås klart fast at *fundamentet i Forsvaret er og vil fortsatt være verneplikten* (Forsvarsdepartementet, 2012), synes det uunngåelig at kritiske røster vil fremme forslag om å vurdere yrkesforsvaret i større grad enn i dag. Videre innebærer den nye langtidsplanens forslag om blant annet to likeverdige og mekaniserte manøverbataljoner, med god tilgjengelighet og bruk i alle typer militære operasjoner (Forsvarsdepartementet, 2012), at Forsvaret går enda et skritt nærmere yrkesforsvaret. .

Forslaget om at kvinner og menn skal behandles likt er basert på en grunnleggende verdi i det norske samfunnet. Imidlertid bør forslaget i langtidsplanen om å vurdere en kjønnsnøytral verneplikt ikke bare sees på som en mulighet for å øke kvinneandelen i Forsvaret, men også for å bedre mannskapsproduksjonen for økt operativ evne og bedre tilgjengeligheten til Forsvarets ressurser. Dagens praktisering av verneplikten er omdiskutert, og man har derfor en unik mulighet til å se mer helhetlig på hele mannskapsproduksjonen, ikke bare vurdere et rettferdighets- og pliktsperspektiv mellom kjønn.

3 Realistisk målsetning om 20 % militære kvinner i år 2020?

Ifølge Stortingsmelding nr. 36 (Forsvarsdepartementet, 2007) er det ”*imidlertid ingen formelle hindringer som tilsier at Forsvaret ikke skal kunne nå en målsetning om lik representasjon av kvinner og menn i organisasjonen. Et realistisk mål for kvinneandelen i Forsvaret er at det er minimum 20 prosent kvinner blant befal og vervede innen 2020.*”. Siden stortingsmeldingen ble presentert sommeren 2007 har den militære kvinneandelen vært mer eller mindre uendret på 8–9 %. Den faktiske kvinneandelen har egentlig aldri vært overens med de overordnede målsetningene siden kvinner fikk lov til å tjenestegjøre i Forsvaret i 1976. Gitt den historiske utviklingen og dagens kvinneandel på rundt 8 %, er det i det hele tatt realistisk at Forsvaret skal oppnå 20 % militær kvinneandel innen år 2020?

I 2011 er det ca. 11 700²¹ militære stillinger i Forsvaret. Av disse er ca. 990 militære kvinner. De utgjør en kvinneandel på 8,5 %. Gjennomsnittlig årlig frafall av kvinner er på omtrent 12 % (2007–2011). Tilsvarende tall for menn er ca. 10 %. Hvis frafallsprosenten opprettholdes, vil Forsvaret ikke oppnå målsetningen om 20 % kvinner i år 2020, siden flere kvinner enn menn faller fra. Gitt at frafallsprosenten utjevnes på kort sikt, hvor mange kvinner må rekrutteres for å oppnå en kvinneandel på 20 % innen år 2020?

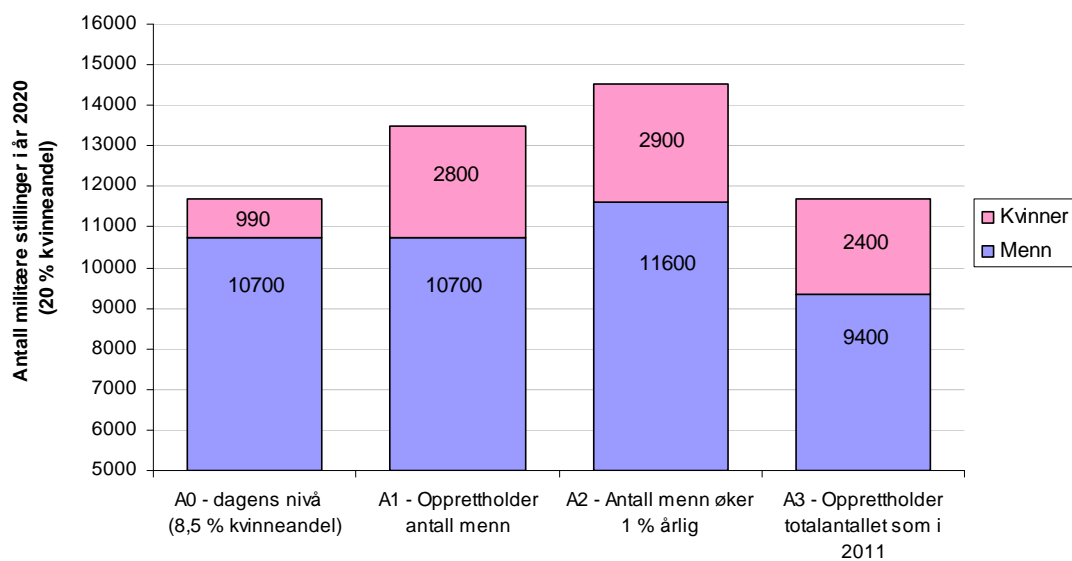
Siden kvinneandelen er avhengig av totalantallet militære stillinger, det vil si hvor mange kvinner og menn som er i Forsvaret, må vi gjøre noen antagelser om utviklingen av antall menn i Forsvaret frem mot 2020. Én antagelse kan være at antall militære menn ikke endres, men opprettholdes rundt 11 700. En annen antagelse kan være at menn også påvirkes av den intense rekrutteringskampanjen som Forsvaret må gjennomføre for å få inn flere kvinner i Forsvaret, slik at også antall militære menn øker. La oss anta at antall militære menn øker med ca. 1 % i året. Et siste alternativ kan være at Forsvaret ikke ønsker å øke antallet militære stillinger, men opprettholder målsetningen om høyere kvinneandel. Det vil si at antall menn reduseres²² ettersom antall kvinner øker. Totalt antall kvinner og menn i Forsvaret i år 2020, med 20 % kvinneandel og gitt de tre ulike antagelsene er presentert i figur 3.1, sammenlignet med dagens nivå.

Vi ser at antall militære kvinner i Forsvaret nesten må tredobles de neste åtte årene. Hvis Forsvaret skal lykkes med dette, må tiltakene som settes inn for å heve kvinneandelen være effektive, allerede fra 2013. Antall militære kvinner må øke med 150–250 hvert eneste år frem mot 2020 hvis en skal oppnå målsetningen om 20 % kvinneandel. Variasjonen avhenger av målsetningen eller utfallet av antall menn i organisasjonen.

De tiltakene vi foreslår i denne rapporten vil bidra til en vesentlig økning i antall kvinner i Forsvaret. Tiltakene bidrar både til å beholde flere og til å øke antallet gjennom bedre rekruttering. Videre er tiltakene en kombinasjon av kortsiktige tiltak og langsiktige tiltak.

²¹ Tallet er hentet fra Forsvarets årsrapport 2011 og gjelder faste og midlertidige befal og vervede.

²² For eksempel ved at en andel av den naturlig avgangen for menn erstattes med nyrekruttering av kvinner.



Figur 3.1 En kvinneandel på 20 % må sees i sammenheng med totalt antall militære stillinger i Forsvaret. Antallet kvinner i Forsvaret er avhengig av målsetningen om antall militære menn.

Kvinneandelens utvikling de siste årene tilsier at Forsvaret har mislykkes med den overordnede målsetningen. Gitt at Forsvaret velger å opprettholde målsetningen beskrevet i Stortingsmelding nr. 36 (Forsvarsdepartementet, 2007), må en iverksette og følge opp effektive tiltak umiddelbart. Imidlertid er det en stor risiko for at det allerede er for sent.

En av de største utfordringene Forsvaret har når det gjelder de militære kvinnene, er deres opplevelse av verdidiskrepans. Det vil si avviket mellom uttalte verdier og faktiske handlinger i hverdagen (Kristiansen, 2010). Det som fremheves i taler, ord fra ledere og det som finnes på trykk angående Forsvarets oppfatning og vurdering av kvinner i Forsvaret, avviker fra det som de fleste militære kvinnene erfarer i hverdagen. Hvis Forsvaret ikke klarer å lukke dette gapet i verdidiskrepans, vil en sannsynligvis ikke nå målsetningene beskrevet i Stortingsmelding 36 (Forsvarsdepartementet, 2007).

De ni tiltakene vi har foreslått er komplementære. Det vil si at de har ulik effekt innenfor et sett av konsekvensområder eller delprosesser innenfor HR-verdikjeden²³, økonomi og Forsvarets kultur. Hvis de ni tiltakene eller et sett med tilsvarende utvalgte, helhetlige tiltak iverksettes, kan dette bidra til økt kvinneandel i Forsvaret og redusere gapet i verdidiskrepansen. Det å gjennomføre noen av tiltakene og vente med andre vil ha mindre effekt på kvinneandelen. For at en skal lykkes med en mangfoldstrategi må den være helhetlig og autentisk (Llopis, 2011). De ni tiltakene som er presentert i kapittel 2, er listet i figur 3.2.

²³ HR-verdikjeden (Human Resource-verdikjeden) består av å rekruttere, selektare, beholde og avslutte. I denne analysen forenkler vi litt ved å se bort ifra ”avslutte” da det stort sett er samme effekt som på ”beholde”, bare med ”motsatt fortegn”.

Tiltak		HR-verdikjede			K	FK
		R	S	B		
1	Styrke argumentasjonen om hvorfor Forsvaret ønsker flere kvinner	■	■	■	■	■
2	Utnytte Sesjon del 1 for aktiv rekruttering	■	■	■	■	■
3	Vurdere effekten av kjønnsbaserte tiltak for å øke kvinneandelen	■	■	■	■	■
4	Utnytte den offentlige skole som aktiv rekrutteringsarena	■	■	■	■	■
5	Forbedre seleksjonssprosessen til befalsskole	■	■	■	■	■
6	Utøve en livsfaseorientert personalpolitikk	■	■	■	■	■
7	Utøve en målrettet og kunnskapsbasert bevisstgjøring av mangfold	■	■	■	■	■
8	Starte longitudinale studier	■	■	■	■	■
9	Vurdere det vernepliktsbaserte Forsvaret	■	■	■	■	■

■	Forbedringer
■	Liten eller ingen endring
■	Forverring (f.eks. økte kostnader)

R	Rekrutterere
S	Selekttere
B	Beholde
K	Kostnader
FK	Forsvarets kultur

Figur 3.2 En grafisk oppsummering og effektvurdering av foreslått tiltak for å heve kvinneandelen i Forsvaret.

Kort oppsummert vil sju av de ni tiltakene medføre økte kostnader for Forsvaret. Vi tror at det er vanskelig å øke kvinneandelen mot 20 % uten at kostnadene i driftsorganisasjonen øker. Imidlertid krever det ikke store kostnadsøkninger for å gjennomføre tiltak for å nå målsetningene beskrevet i stortingsmeldingen. Vi kan også fremheve at noen av tiltakene vi har foreslått, forventes å ha liten eller ingen påvirkning på kostnadsnivået.

Videre ser vi at de fleste tiltakene har en forventet effekt på rekrutteringsprosessen og evnen til å beholde kvinner i Forsvaret. Siden tiltakene er komplementære, forventer vi imidlertid stort sett en virkning innenfor én delprosess og ikke i øvrige prosesser. Tiltak som angår holdninger, atferd og argumentasjon (1, 3, 5 og 8), forventes å påvirke flere konsekvensområder. I det videre, som en oppsummering av tiltakene, gir vi en kort effektvurdering av hvert enkelt tiltak.

Tiltak 1 – styrke argumentasjonen om hvorfor Forsvaret ønsker flere kvinner – forventer vi å ha en forbedrende effekt på rekrutteringsprosessen. Når argumentene går lengre og dypere enn bare å snakke om rettferdighet, likhet og fordeling av kjønn, vil antagelig flere kvinner forstå og finne det attraktivt å se på Forsvaret som en arbeidsplass. Videre vil det rettferdiggjøre kvinners oppfatning om hvorfor de skal bli i Forsvaret, og Forsvarets menn vil få større forståelse for at ulikhet, representert ved kvinner, er et gode, ikke en trussel mot virksomheten. Dette tiltaket forventer vi å ha liten eller ingen effekt på selve seleksjonssprosessen, og det påvirker ikke kostnadsnivået i nevneverdig grad.

Tiltak 2 – utnytte Sesjon del 1 for aktiv rekruttering – forventer vi bare å påvirke rekrutteringsprosessen. Det å gjøre forbedringer i skjema og prosessen rundt Sesjon del 1 er allerede iverksatt, men må settes i en mer helhetlig sammenheng. I tillegg til å være en egenerklæring om helse, bør

Sesjon del 1 være et aktivt instrument som også kartlegger formell kompetanse, karakterer fra videregående, fritidsinteresser, motivasjon og kunnskap om Forsvaret.

Tiltak 3 – vurdere effekten av kjønnsbaserte tiltak for å øke kvinneandelen – vil sannsynligvis påvirke Forsvarets evne til å beholde kvinner. Over tid vil en antagelig erfare at kulturelle bevegelser i beholdningsdimensjonen også påvirker rekrutteringsdimensjonen. Hvis Forsvaret velger å avslutte kjønnsbaserte tiltak for å øke kvinneandelen, vil det innebære reduserte kostnader, både i forberedelser og gjennomføring av tiltaket. Det sannsynlige utfallet, at en beholder flere jenter, basert på argumentene om forskjellbehandling, bidrar til at elementer i Forsvarets kultur mellom kvinner og menn endres over tid. Kvinnecamp, et kjønnsbasert tiltak for å øke kvinneandelen, omtales som et positivt bidrag for å få flere jenter inn til Forsvaret (Solheim, 2012). Etter vår mening kan det at man bruker ressurser på allerede kvalifiserte jenter for å forbrede dem på en opptaksprosess (FOS) være lite heldig når de senere mistenkes for fordels- eller forskjellsbehandling.

Tiltak 4 – utnytte den offentlige skole som aktiv rekrutteringsarena – kan komme fra en strukturert erfaringsvurdering og evaluering av hvert enkelt skolebesøk, og alle skolebesøkene sett under ett. I dagens struktur er skolebesøkene i alt for stor grad en selvstendig aktivitet som ikke sees i sammenheng med øvrige rekrutteringsaktiviteter. Med en helhetlig tilnærming gjennom skolebesøk, arbeidsuker og Sesjon del 1, kan en oppnå en mye større bevissthet blant ungdommen om Forsvaret enn det som finnes i dag. Det å snakke med, demonstrere og involvere nysgjerrig ungdom på et tidlig tidspunkt kan påvirke holdningen og oppfatningen av Forsvaret som arbeidsplass. Vi vet at spesielt jentene har bestemte oppfatninger om fremtidig arbeidsplass tidlig i livet (Schanke mfl., 2008), så det å kunne vise frem Forsvaret tror vi kan være effektfullt (Andreassen, 2008; Andreassen, 2009; Brown, 2003, Watts, 2006, Ferguson, 2012). Utfordringen med tiltaket er at det vil øke kostnadsnivået i Forsvarets driftsorganisasjon.

Tiltak 5 – forbedre seleksjonsprosessen til befalsskole – vil først og fremst endre dagens praksis på FOS. I all hovedsak vil det innebære at seleksjonsøvelsen utvides for alle, i tilsvarende omfang som for Sjøforsvaret. I tillegg innebærer det et mer kontinuerlig arbeid med seleksjon og en videreutvikling av Forsvarets arbeid med å sertifisere selektører. På sikt forventer vi at fenomenet ”reproduksjon av kultur og holdning” (Kristiansen, 2011) reduseres og mangfoldet i Forsvaret øker. Det betyr noe for de ansattes holdning til ulikhet. Risikoen er at motstanden mot ulikhet øker i en overgangsfase.

Tiltak 6 – utøve en livsfaseorientert personalpolitikk – innebærer at en tar mer hensyn til individet i Forsvaret enn i dag. Dette krever en omlegging av dagens personalpolitikk, noe som innebærer forberedelser, analyser, prosessuell omlegging og økte kostnader for driftsorganisasjonen. På sikt vil en slik personalpolitikk åpne opp for individuelle løsninger, noe som igjen kan påvirke både beholdning av personell, Forsvarets kultur og de ansattes holdninger.

Tiltak 7 – utøve en målrettet og kunnskapsbasert bevisstgjøring av mangfold – er antagelig det viktigste tiltaket vi foreslår i denne rapporten. Tiltaket innebærer at en sannsynligvis må

introdusere en ny type ledelsesteori for Forsvaret, som vektlegger håndtering av individer og ulikhet. Vi foreslår at det opprettes et fag, eller at en del av ledelsesfaget ved befals-, krigs- og stabsskole erstattes til fordel for ledelse av mangfold i organisasjonen. Det tradisjonelle A-lederskapet, som allikevel er på vikende front, må erstattes med en lederskapsteori myntet på effektivitet, ulikhet og konflikthåndtering. Videre foreslår vi at avdelingene, som en del av erfaringslæringen, vektlegger mellommenneskelige relasjoner etter at de har gjennomført en øvelse, operasjon eller gjort seg nye erfaringer i en ”tradisjonell hendelse”. Tiltaket vil spesielt ha effekt i beholdningsdimensjonen, men også Forsvarets kultur og de ansattes holdninger vil påvirkes av en slik bevisstgjøring. Tiltaket vil ha en kostnadmessig effekt da en både må legge om utdanningen, lage nye fagplaner og bruke tid i avdelingene på noe som i utgangspunktet ikke oppfattes som å ha en umiddelbar operativ effekt. Men de langsiktige effektene av en slik bevisstgjøring forventer vi vil være positive.

Tiltak 8 – starte longitudinale studier – vil kunne avdekke utvikling over tid og gi Forsvaret informasjon om grunnleggende trekk på tvers av årskull. Slike studier vil også si noe om kulturens utvikling gjennom livsfaser og utviklingen i respondentenes meninger og oppfatninger om og rundt Forsvaret og forsvarsmakt. Imidlertid krever slike studier egne forskningsprosjekter som følger respondentene over tid. Dette medfører økte FOU-kostnader. Den økte forståelsen som et slikt arbeid fører med seg, vil over tid bidra til mer strømlinjede rekrutteringsprosesser, økt evne til å beholde samt en forbedring i Forsvarets kultur.

Tiltak 9 – vurdere det vernepliktsbaserte Forsvaret – høres umiddelbart ut som et relativt kontroversielt tiltak. I den nye langtidsplanen foreslås det å vurdere et kjønnsnøytralt vernepliktsforsvar. Tiltak 9 understreker behovet for at kvinner og menn skal behandles likt. Det er jo ikke slik at en ønsker å øke kvinneandelen i Forsvaret bare for å få en jevnere fordeling av kjønn. Hensikten er å bedre kvaliteten på mannskapsproduksjonen, sikre operativ evne og evne til en styrkeoppbygging i tråd med Forsvarets planverk. En kjønnsnøytral mannskapsproduksjon vil være bedre tilpasset innsatsforsvarets behov, innrettet mot høy reaksjonsevne. En slik mannskapsproduksjon tar høyde for økt krav til kvalitet, større kompleksitet og gjenbruk av mannskaper. Imidlertid er det ikke nødvendigvis gitt at en vernepliktsbasert, kjønnsnøytral produksjonsmodell er den beste tilnærmingen for å nå disse målsetningene. Kanskje er en frivillig, kjønnsnøytral produksjonsmodell en bedre tilnærming?

Referanser

Andreassen I., ”Utdanningsvalg – mulighetenes valg”, Notat fra Høyskolen i Bergen på oppdrag fra Utdanningsdirektoratet, 2009.

Andreassen I., Hovdenak S. og Swhan E., ”Utdanningsvalg: Identitet og karriereveiledning”, Fagbokforlaget, 2008.

Batt-Rawden K. og Skålholdt A., ”Andre notat i prosjekt Forskning på årskull med resultater fra Luftforsvaret”, ØF/Notat nr. 13/2010, Østlandsforskning, 2010.

Baumel-Schwartz J., ”Perfect heroes – The world war II Parachutists and the Making of Israeli Collective Memory”, University of Wisconsin Press, 2010.

Beal D.J., Cohen R. R., Burke M. J. og McLendon C. L., ”Cohesion and performance in groups: A meta-analytic clarification of construct relations”, Journal of Applied Psychology, 2003.

Bender O., artikkel i Drammens tidende (DT) om en gutt som hadde arbeidsuke i Forsvaret, 27. april 2012.

<http://dt.no/nyheter/sebastian-15-trente-med-eliteavdeling-1.7205424>

Birdwatcher, 15. januar 2011.

http://24hourcampfire.com/ubbthreads/ubbthreads.php/topics/4823518/Re_US_Military_Panel_to_Recomm

Brown S. D., Krane N., Ryan E., Brecheisen J., Castelino P., Budisin I., Miller M. og Edens L., ”Critical ingredients of career choice interventions: More analyses and new hypotheses”, Journal of Vocational Behavior, 62: 411–428, 2003.

Bumiller E., ”Pentagon Allows Women Closer to Combat, but Not Close Enough for Some”, artikkel i New York Times, 9. februar 2012.

<http://www.nytimes.com/2012/02/10/us/pentagon-to-loosen-restrictions-on-women-in-combat.html>

Cawkill P., Rogers A., Knight S. og Spear L., ”Women in Ground Close Combat Roles: The Experiences of other nations and a Review of the Academic Literature”, DSTL/CR37770 V3-0, 2009.

van Creveld M., ”Why Israel doesn't send women into combat”, The Heritage Foundation, 1992.

<http://www.carlisle.army.mil/USAWC/parameters/Articles/1993/1993%20van%20creveld.pdf>

Dougerty J., ”Debunking the Israeli women in combat myth”, Worldnetweekly, februar 2001.

<http://www.wnd.com/2001/08/10269/>

Ellingsen A., Karlsen G. R., Kirkhaug R. og Røvik K. A.; ”*Monolitt eller mosaikk – Pilotundersøkelse med særlig fokus på rekruttering av kvinner i forsvaret og programutkast for studier av kultur i Forsvaret*”, UIT, 2008.

Europeiske Union, ”*Council Resolution on better integration lifelong guidance into lifelong learning strategies*”, 2004.

http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf

Fauske M. F., ”*Jeg vil inn i Forsvaret – hvem er jeg?*”, FFI-rapport 2011/01204, 2011.

Fauske M. F., ”*Analyse av data fra Sesjon del 1 i 2011*”, FFI-rapport 2012/00706, 2012.

Ferguson K., artikkel i Bergen Arbeiderblad (BA) om en jente som hadde arbeidsuke i Forsvaret, 18. februar 2012.

<http://www.ba.no/nyheter/article5935374.ece>

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

Forsvarsdepartementet, Stortingsproposisjon nr. 73S (2011–1012), ”*Et forsvar for vår tid*”, 2012.

Forsvaret, Forsvarets årsrapport for 2011, 2011.

Forsvaret, Forsvarets sundhetstjeneste i Danmark, Center for idræt, ”*Fysiske tester*”, 2012.

http://forsvaretsuddannelser.dk/Traeningsprogram/Documents/Core_test.pdf

Gurin P., ”*The compelling need for diversity in education, Expert report prepared for law suits*”, University of Michigan, 1999.

Harman E., Frykman P., Palmer C., Lammi E., Reynolds K. og Backus V., ”*Effects of a specifically designed physical conditioning program on the load carriage and lifting performance of female soldiers*”, United States Army Research Institute of Environmental Medicine, 1997.

Harsvik M., ”*Kom igjen gutta*”, Masteroppgave i sosialantropologi, UIO, 2010.

Hennes K., ”*Delrapport fra VPV ifm Forskning på årskull*”, Vernepliktsverket, 2009.

Hernes H., ”*Women and the Welfare State. The transition from Private to Public Dependence*”, i Holter H. (red) ”*Patriarchy in a Welfare Society*”, Norwegian University Press, Oslo 1984.

Hibbs A. E., Thompson K. G., French D., Wrigley A., Spears I., ”*Optimizing Performance by Improving Core Stability and Core Strength*“, Sports Medicine, Volume 38, Number 12, 2008 , pp. 995-1008(14), 2008.

Hong L. og Page S. E., ”Groups of diverse problem solvers can outperform groups of high-ability problem solvers”, Economic Sciences, University of Michigan, 2001.

Hovstø C., artikkel i Sørnett.no om en jente som hadde arbeidsuke i Forsvaret, 2. november 2011.
<http://sornett.no/archives/49730>

Håvimb J., ”I konstant rampelys – kvinnelige sersjanters opplevelse av å være kvinne i Hæren. En kvalitativ studie”, Masteroppgave i pedagogikk, NTNU, 2010.

Israels Ministry of Foreign Affairs, Om integreringen av kvinner i Forsvaret, mars 2009.
http://www.mfa.gov.il/MFA/Israel+beyond+politics/Integration_women_in_IDF-March_2009

Jewish Virtual Library, Artikkel om Hannah Szenes, juni 2012.
<http://www.jewishvirtuallibrary.org/jsource/biography/szenes.html>

Johansen I., ”Praktisering av verneplikten i Norge 1814–2000”, FFI-rapport 2000/02708, 2000.

Jørstad I.-J., Garderekutt Jørstad 08.10.2010.
www.mystreet.blogg.no/hmkg.html

Kirkland R. L., ”The political castration of the American military – evidence women in combat is an 'insane' practice”, Worldnetweekly, mars 2012.
<http://www.wnd.com/2012/03/the-political-castration-of-the-american-military/>

Kristiansen S.-T., ”Fortjener du å bli offiser – om offiseryrkets seleksjonskoder”, KS-Fagrapport 1/2011, 2011.

Kristiansen S.-T., Boe O. C., Bakken B. T., Skjæret S. W. og Granlund L.-M., ”Kunsten å rekruttere og beholde jenter i Forsvaret – Skisse til ny strategi for økt kvinneandel i Forsvaret”, KS Fagrapport nr. 2, 2008.

Kristiansen S.-T., Boe O. og Skjæret S. W., ”Ikke en av gutta – et mangfoldsperspektiv på inkludering av kvinner i Forsvaret”, KS Fagrapport nr. 1, 2010.

Lauritzen T., Leirvik B., Schanke T. og Ellingsen A., ”Vi er ikke sånne jente-jenter”, ØF-notat nr. 09/2009, Østlandsforskning, 2009.

Leonard J. S. og Levine D. I., ”The Effect of Diversity on Turnover: A Large Case Study”, Industrial & Labor Relations Review, Vol. 59, No. 4, article 2, 2006.

Llopis G., ”Diversity Management Is the Key to Growth: Make It Authentic”, juni 2011.
<http://www.forbes.com/sites/glennllopis/2011/06/13/diversity-management-is-the-key-to-growth-make-it-authentic/>

Lyek D., Optimizing Operational Physical Fitness, Ch 7.3 "Effects of Gender on Operational Physical performance", Final report of TG 019, NATO/RTO/HFM/019, 2009.

McArdle W. D., Katch F. I., og Katch V. L., "Essentials of Exercise Physiology". 2nd ed. Philadelphia: Lipincott Williams & Wilkins, 2000.

McArdle W. D., Katch F. I. og Katch V. L., "Exercise physiology: energy, nutrition, and human performance. 6 th ed. Philadelphia": Lipincott Williams & Wilkins, 2007.

Militært forum, diskusjonsforum om erfaringer med arbeidsuke i Forsvaret, 22. juni 2007.
<http://milforum.net/threads/54572-Takk-til-TMBN-Mek-inf-4>

Næringslivets Hovedorganisasjon, "NHO lærer ungdom om yrker og økonomi", artikkel på NHOs nettsider, 29. november 2011.
<http://www.nho.no/kompetanse-og-utdanning/nho-laerer-ungdom-om-yrker-og-oekonomi-article24040-56.html>

Norges Offentlige Utredninger (NOU), "I første rekke – Forsterket kvalitet i grunnopplæringen for andre", kapittel 15.3 – referering til undersøkelse fra Datakortet-2002, 2003:16.

Ringerikes blad, artikkel om fire jenter som hadde arbeidsuke i Forsvaret, 29. april 2011.
<http://www.ringblad.no/puls/article5587358.ece>

Rones N. og Fasting K., "Befalsskolestudien – Felles opptak og seleksjon 2010. Hva skjer i felt(et)". Rapportserie, Norges idrettshøgskole / Forsvarets institutt 2011/01, 2011.

Schanke T., Lauritzen T. og Leirvik B., "Kvinner i Forsvaret. Kunnskapsunderlag med fokus på tre tema; Ungdoms valg av utdanning og yrke, det kjønnsdelte arbeidsliv og mangfold i organisasjoner", ØF-Notat nr. 05/2008, Østlandsforskning, 2008.

Solheim S., artikkel på Forsvarets hjemmeside, 23. april 2012.
<http://forsvaret.no/aktuelt/publisert/Sider/kvinnecamp.aspx>

Steder F. B., "Kvinner i Forsvaret – Status quo Vadis", Norsk Militært tidsskrift nr. 5–6, 2010.

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

Steder F. B., "Kostnyttesperspektiv på verneplikten og mannskapsproduksjonen i Forsvaret", FFI-Rapport 2007/00022, 2007.

Stortinget, møte mandag 16. april kl. 12.00 i forbindelse med Interpellasjonen fra representant Marit Nybak til Forsvarsministeren ved taler (Hovedinnlegg) Ine Marie Søreide Eriksen (H), 2012.

Sheppard C., ”*Women in Combat*”, USAWC Strategy Project, mars 2007.

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

Stornæs A. og Fasting K., ”*Befalsskolestudien 2010 – Felles opptak og seleksjon 2010*”, Rapportserie NIH/F 03/2011, 2011.

Sand T. S. og Fasting K., ”*Flere kvinner i Forsvaret? – Tiltak for å øke kvinneandelen i Forsvaret*”, Rapportserie NIH/F 01/2012, 2012.

Sand T. S., Fasting K., ”*Flere kvinner i Forsvaret? – En analyse av studier om rekruttering av kvinner og kvinners erfaringer i og med Forsvaret*”, Rapportserie NIH/F 04/2011, 2011.

Sand T. S. og Fasting K., ”*Flere kvinner i Forsvaret? – Tiltak for å øke kvinneandelen i Forsvaret*”, Rapportserie NIH/F 01/2012, 2012.

Testutvalget, ”*Testutvalget – Innstilling nr. 1: Fysisk testing i Forsvaret*“. Inr. 008887, 5. juni 1979.

Trening.no, ”*Er coretrening bortkastet tid?*“, artikkel på nettstedet, 26. november 2011. <http://www.trening.no/treningstips/9225.o2.html>

Totland O., ”*Det operative fellesskapet*”, Masteroppgave i sosialantropologi, UIO, 2009.

Utdannings- og forskningsdepartementet, ”*Kunnskapsløftet – Læreplan for grunnskolen og videregående opplæring*”, 2004.

Vernepliktsverket, Vernepliktsverkets handlingsplan for rekruttering av kvinner, 2011:4, 2011.

Værnø G. og Sveri E., ”*Kvinnenes Forsvarshistorie*”, Kvinners Frivillige Beredskap, Oslo 1990.

Værnø G., ”*Kvinnenes Forsvarshistorie Bind II*”, Kvinners Frivillige Beredskap, Oslo 2012.

Öberg P. O., Oskarsson S. og Svensson T., ”*Rethinking the relationship between diversity and trust*”, Uppsala Universitet, 2009.

Åstrand P.-O., Rodahl K., Dahl H. A. og Strømme S. B., ”*Textbook of Work Physiology. Physiological Bases of Exercise*”. 4th ed. Champaign, Il: Human Kinetics, 2003.

Watts A. G., ”Erfaringsbaseret læring om arbejde” i Watts A. G., Law B., Killeen J. og Kidd J. M., ”Uddannelses- og erhvervsvejledning – Teori og praksis”, 2 utg. Fredensborg, 2006.