

# I konstant rampelys

Kvinnelige sersjanters opplevelse av å være kvinne i Hæren i 2010. En kvalitativ studie.

Jeanette Håvim

Master i organisasjon og ledelse, Pedagogisk institutt

2. semester, 2011



## Forord

For meg har valget om å skrive en akademisk oppgave om kvinner i Forsvaret vært en glimrende mulighet til å belyse et område jeg selv har erfaring fra. Dette har vært min ”store sjanse” til å finne ut noe mer om det jeg selv har vært en del av og opplevd i 12 år. Jeg håper denne oppgaven er et bidrag til forskningen innenfor temaet, i tillegg til alle andre studier som både er initiert av Forsvaret og av enkeltpersoner.

Arbeidet med oppgaven har vært utfordrende, både faglig og ikke minst tidsmessig i forhold til å ha en krevende jobb som i første omgang skal skjøttes. Motivasjonen og fremgangen har gått i bølgedaler, noen dypere enn andre. Men det har i hovedsak vært interessant, lærerikt og selvransakende.

Jeg ønsker å rette en stor takk til mine forskningsdeltakere som velvillig stilte opp og lot meg få innblikk i hvordan hverdagen til en befarselev og en sersjant er i dag. Uten dere ville det ikke blitt noen oppgave! Jeg vil også takke avdelingene jeg har jobbet ved, og sjefene jeg har hatt, i hele perioden jeg har vært masterstudent for at dere har gjort det mulig å få dette til i en hektisk arbeidshverdag. Hærstaben fortjener også en stor takk for at dere satset på meg, og for den velvilje som er utvist i forbindelse med undersøkelsen min. Videre vil jeg takke adm. off. på Manøverseksjonen/HVS for lån av diktafon, min korrekturleser, Knut, de hjelpsomme damene på biblioteket til Forsvarets Høgskole, biblioteket på HiHm på Rena, Lene som velvillig stilte opp på pilotintervjuet og ga nyttige tilbakemeldinger, og ikke minst Stig, som har vært tålmodig, forståelsesfull og gitt meg et push videre når det har vært påkrevd. Jeg vil også takke de av kollegaene mine i Hæren, spesielt Kari-Anne, som har bidratt, vært sparringspartnere og vist interesse for hva jeg driver med. Til slutt vil jeg takke veilederen min, Anne Torhild Klomsten fra pedagogisk institutt på NTNU, for alle gode råd og hjelp på veien. Jeg skjønner at det har vært en tålmodighetsprøve og en utfordring å gjøre en enkel militær ”sjel” til en forsker. Tusen takk til alle som har bidratt i en eller annen form!

Rena, mai 2011.

Jeanette Håvimb





## **Sammendrag**

Oppgavens formål var å studere kvinners opplevelse av å være kvinne i Hæren i 2010. Gjennom en kvalitativ metode ble fem kvinnelige pliktsersjanter med utdanning fra Hærens befalsskole intervjuet. Undersøkelsen har hatt fokus på de utfordringer kvinner møter i forhold sin identitet sett opp mot kulturen de møter i Hæren. Som teoretisk grunnlag er tidligere undersøkelser utført i Hæren et viktig bidrag, i tillegg til teori om kultur, identitet og holdninger.

Resultatene viser blant annet at kvinnene i starten av sin tjeneste opplevde det som uvant å gå i uniform, og å tilpasse seg de regler dette medfører, men at de etter relativt kort tid aksepterte og i varierende grad begynte å trives med dette. Videre er et av funnene at de velger å benytte en annen type sivile klær på tjenestestedet enn hjemme, noe som kom relativt overraskende på meg. Hvorvidt kvinnene tilpasser seg kulturen og om de legger noe av sin kvinnelighet til side for en periode av livet, er en del av materialet som diskuteres.

Resultatene kan indikere at det finnes enkelte utfordringer for kvinner i Hæren, i forhold til synlighet, holdninger de møter og fysisk styrke. Kvinnene skiller seg ut fra miljøet og blir lettere lagt merke til, og dette er diskutert i forhold til Kaufmann og Kaufmanns (1996) figureffekt. Samtidig har også undersøkelsen vist at kvinnene opplever hverdagen sin forskjellig fra avdeling til avdeling, og at det varierer i hvor stor grad de som kvinner inkluderes i kulturen, noe som også kan bero på hva slags syn kvinnene selv har på dette.



# Innhold

Innhold .....	5
Innledning .....	7
Problemstilling .....	9
Møtet med Forsvaret .....	9
Teori og forskning .....	10
Fysiske krav .....	10
Uniform og uniformsreglement .....	11
Språk .....	13
Seleksjon .....	14
Holdninger .....	15
Kultur .....	16
Subkulturer .....	17
En av gutta .....	17
Identitet .....	19
Personlig, sosial og kulturell identitet .....	19
Identitet som kvinne .....	20
Metode .....	21
Valg av metode .....	21
Forskningsdeltakere og utvalgsriterier .....	22
Intervjuguide .....	23
Pilotintervju .....	23
Gjennomføring av intervjuene .....	24
Forskerrollen .....	26
Bearbeiding av data .....	27
Reliabilitet og validitet .....	29
Etikk .....	30
Empiri .....	32
Forklaring på tegn som er benyttet .....	32
Presentasjon av forskningsdeltakerne .....	32
Identitet .....	33
Uniform, hår og sminke .....	33
Sivile klær .....	34
Guttejente .....	35
Utvikling .....	35
Synlighet .....	36
Kultur .....	38
Det første møtet med Hæren .....	38
Språk/meninger .....	38
En av gutta .....	41
Overordnede .....	42
Medelever .....	42
Oppsummering .....	43
Drøfting .....	44
Identitet .....	44
Uniform, hår, sminke og sivile klær .....	44
Guttejente .....	46
Utvikling .....	46
Synlighet .....	47

Kultur .....	49
Det første møtet.....	49
Språk og meninger .....	50
En av gutta .....	53
Overordnede.....	54
Medelever .....	55
Generell drøfting.....	56
Litteraturliste.....	60

## **Vedlegg**

- A. Personellstatistikk for Forsvaret
- B. Definisjoner
- C. Personellstatistikk fra FOS 2009 og 2010
- D. Intervjuguide
- E. Eksempel på matrise over kategorier
- F. Tillatelse til gjennomføring fra Hærstaben
- G. Forskningskontrakt
- H. Informasjonsskriv
- I. Godkjenning fra NSD

## Innledning

”Forsvaret skal være også kvinners hjemmebane og et sted hvor kvinner kan utfolde seg og bidra ut fra sin kompetanse og sine behov” uttalte Forsvarsministeren i sin tale på Forsvarets Kvinnekonferanse i 2010 (Faremo, 2010). På samme konferanse sa Forsvarssjefen at det må rekrutteres fra hele befolkningen for å få det personellet man trenger, ikke i hovedsak fra den mannlige delen. Kvinnene har egenskaper og verdier som også utfyller mennenes kompetanse, og gjør Forsvaret til en bedre og mer helhetlig organisasjon (Sunde, 2010). Han fremhevet at kvinner bidrar til et mangfold av verdier, holdninger og atferd og at dette gjør Forsvaret mer tilpassningsdyktig og fleksibelt til å løse oppdrag (Sunde, 2010). Det finnes flere argumenter for ønsket kulturelt mangfold. Blant annet at Forsvaret skal speile det sivile samfunn og gi karrieremuligheter for alle borgere i landet, et sosialt imperativ. Og at med et større kulturelt mangfold vil Forsvaret bli langt bedre i stand til å løse oppdrag i fremmede miljøer og møte en globalisert verden, et funksjonelt imperativ (Matlary, 2010). Stortingsmelding nr. 36 er også svært tydelig på at mangfold i Forsvaret skal vektlegges. En annen ”balanse mellom kjønnene vil gjøre Forsvaret bedre rustet til å løse oppdrag nasjonalt og internasjonalt, og at Forsvaret pr i dag ikke utnytter den kompetanse og de ressurser kvinner besitter” (Forsvarsdepartementet, 2006-2007, s. 5).

Dagens forsvar består hovedsakelig av menn<sup>1</sup> (se vedlegg A), og kvinnene i enkelte avdelinger kan nok oppleve å være ensomme representanter for sitt kjønn. Skal kvinneandelen øke må kvinnene trives, ”finne sin plass”, og ”reklamere” til andre med at dette er et bra sted å være. Men hva vet vi om kvinners trivsel i Forsvaret? Er det sånn at det er et sted hvor kvinner føler seg ”hjemme”, at de opplever seg verdsatt og betydningsfulle? I denne sammenheng er det interessant å se på hvordan kvinner som allerede er rekruttert inn i befalsyrket i Hæren opplever hverdagen sin. Gjennom å belyse dette kan man avdekke om de føler at de er på ”hjemmebane” eller ”bortebane”. Opplever de at de kan utfolde seg, ut fra sin kompetanse og sine behov? Og erfarer kvinner at de er ønsket av organisasjonen og sine kollegaer?

---

<sup>1</sup> Pr 1. november 2010 var det 3412 menn og 302 kvinner blant de militært ansatte i Hæren, dette gir en kvinneandel på 8,1 %. For pliktsersjanter, som oppgaven omhandler, er fordelingen noe annerledes: Tallene var pr samme dato 180 menn og 20 kvinner, altså 11,1 %.

En pilotstudie fra Northern Reserach Institute Tromsø AS (NORUT) velger å definere Forsvaret som ”bortebane” for kvinner, da flere av deres informanter har valgt bort sin kvinnelighet for å føle at de passer inn (Ellingsen, Karlsen, Kirkhaug og Røvik, 2008)<sup>2</sup>. Dette strider i mot Forsvarsministerens uttalelser nevnt i innledningen. Undersøkelsen fra NORUT er en kvalitativ studie hvor de fleste av informantene (både menige soldater, kadetter og offiserer) kom fra Hæren. Hovedfunnene i studien bekreftes i sammenlignbare internasjonale studier, noe som gjør at den fremstår som pålitelig (Ellingsen m. fl., 2008). Det er likevel ikke sikkert at alle kvinner som tjenestegjør i organisasjonen opplever det slik som beskrevet over. I denne studien vil jeg, gjennom en kvalitativ tilnærming, belyse hvordan noen få av de yngste kvinnene i Forsvaret opplever sin hverdag. Det er kanskje spesielt viktig å undersøke dette hos de yngste, de med minst erfaring, for å avdekke om de opplever å bli verdsatt, sett og inkludert. For de som velger å bli i Forsvaret er det kanskje slik at de lærer seg å tilpasse seg kulturen. Dersom man evner å få de unge kvinnene til å trives allerede fra starten av, er det kanskje en større mulighet for at de velger å fortsette sin militære karriere.

Studien fra NORUT er en av flere prosjekter initiert av Forsvaret for å finne ut mer om både kultur og hvorfor kvinneandelen er som den er. Også flere masterstudenter på Forsvarets Stabsskole har skrevet oppgaver om temaet, for eksempel Lundstein som i 2009 gjorde en studie om forskjeller på mannlige og kvinnelige ledere, og Hovde som i 2010 skrev om forståelsen mannlige ledere i Forsvaret har for kvinner. Det finnes også noen sivile studenter som har fått innpass i Forsvaret for å gjøre undersøkelser. Sosialantropologene Harsvik (2010) og Totland (2008) er begge eksempler på dette. De har gått inn i Hæren og bekledd stillinger henholdsvis som rekrutt i Hans Majestet Kongens Garde (HMKG) og befal i Telemark Bataljon (TMBN). Begge disse studiene er både oppdaterte og relevante. Det er en styrke at også eksterne får komme inn og ta del i den lukkede organisasjonen Hæren og Forsvaret er, og gjøre seg opp en mening om de ulike temaer basert på sine funn. Også enkelte kadetter ved Krigsskolen har skrevet oppgaver i mindre format, som fordypningsoppgave eller på bachelornivå. Blant annet skrev Opgård Pedersen (2009) om Krigsskolens innsats for å imøtekomme

---

<sup>2</sup> Dette er en forstudie gjort av NORUT på oppdrag fra Forsvarsdepartementet i 2008, i for å finne områder hvor det vil være hensiktsmessig å forske mer for å få mer kunnskap om holdninger og kultur i Forsvaret, med spesielt fokus på kvinner.

Forsvarets behov for mangfold og Andersen som i 2008 skrev om menns holdninger til kvinner i Hæren. Som høgskole publiserer også Krigsskolen en del fagrappporter, hvor flere de senere årene har belyst temaet kvinner i Forsvaret, blant annet KS Fagrappport nr 1/2010: *”Ikke en av gutta! Et mangfoldsperspektiv på inkludering av Kvinner i Forsvaret”* av Kristiansen, Boe og Skjæret. Disse, i tillegg til Bakken og Granlund skrev også i 2008 en KS fagrappport (nr 2/2008): *”Kunsten å rekruttere og beholde jenter i Forsvaret: skisse til en ny strategi for økt kvinneandel i Forsvaret”*.

### **Problemstilling**

Hensikten med denne studien vil være å belyse hvordan kvinnelige sersjanter opplever å tjenestegjøre i et miljø, som med rette kan kalles den siste mannsbastion (Orsten, 1999). Problemstillingen er begrenset til Hæren da størrelsen på Forsvarets organisasjon, dens kompleksitet, geografiske spredning og oppgavens størrelse medfører at det i denne sammenheng ikke er egnet å undersøke hele organisasjonen. Problemstillingen er: *Hvordan oppleves det å være kvinne i Hæren i 2010?*

Denne belyses ved hjelp av følgende forskningsspørsmål: *På hvilken måte oppleves det utfordrende å være kvinne (personlig identitet) sett opp mot den kulturen de møter i Hæren (sosial og kulturell identitet).*

Problemstillingen vil belyses kvalitativt, og valget og avgrensningen av problemstillingen i oppgaven er basert på mine egne erfaringer i møte med det norske Forsvaret.

### **Møtet med Forsvaret**

Mens unge menn kan pålegges førstegangstjeneste, er dette for kvinner basert på frivillighet (Forsvaret, 2010). Overgangen fra det sivile kan være stor, og for noen utløser dette såkalte innrykksreaksjoner. Det kan være fysiske plager som vondt i magen, slapphet, trøtthet og utmattelse, til mer psykiske plager som søvnløshet, depresjon og hjemlengsel (Matlary, 2009). For de fleste går det raskt over, etter hvert som man tilpasser seg strukturen og de rutiner og krav man møter i den nye hverdagen (Matlary, 2009). Slike plager kan også oppstå for befalelever, selv om utdanningen på befalsskolen gjennomføres utelukkende basert på frivillighet for begge kjønn. Men hverdagen de møter i Forsvaret kan oppleves ulikt for kvinner og menn.

For å ivareta kvinnene gjennomfører de fleste avdelinger noen spesifikke tiltak rettet mot kvinner, primært i løpet av de første ukene av tjenesten. Dette til tross for at

forskning, utført av Lauritzen, Leirvik, Schanke og Ellingsen (2009), påpeker at slike sosiale og symbolske praksiser snarere ekskluderer kvinnene, i stedet for å inkludere og ivareta dem med det mangfoldet de representerer. De har funnet at for eksempel egne jentesamtaler med ”tips og triks”, og fellesleksjoner som omhandler forhold og oppførsel mellom kjønnene kan gjøre at kvinner opprettholdes som en godt synlig minoritet (Lauritzen m. fl. 2009).

## **Teori og forskning**

Forsvaret utfordrer kvinner på andre måter enn menn. Kvinnene er i kraftig mindretall og de kjenner ikke i samme grad til hva de går til på bakgrunn av fortellinger mann til mann, eller far til sønn. Videre har de en annen atferd, et annet tankesett og en annen kropp, som vil si andre forutsetninger når det gjelder fysikk. Kvinnene og deres prestasjoner vil bli sett opp mot normen menn ligger på, og for å lykkes må de tilpasse seg i forhold til dette. Det vil sannsynligvis medføre at den enkelte kvinne i større eller mindre grad endrer, eller undertrykker, sin personlige identitet, eller velger å trekke seg bort fra Forsvaret (Ellingsen m. fl. 2008). Noe av det jeg kommer inn på i dette kapittelet viser seg kanskje derfor mer tydelig for kvinnene i organisasjonen enn det gjør for menn. Kvinner møter andre kulturelle utfordringer enn menn, og deres identitet blir kanskje utfordret i større grad eller på andre måter.

Hvordan kan en kvinne bli akseptert som soldat, befal og kollega fullt ut i et mannsdominert miljø? Må man gi avkall på sin personlige identitet for å bli akseptert? Er det mulig å være kvinne i Forsvaret om man ikke akter, eller mestrer, å tilpasse sin sosiale identitet til det Forsvaret legger opp til?

### ***Fysiske krav***

I slutten av 1983 gjorde stortinget et vedtak som åpnet all tjeneste for kvinner. Dette ble innført fra 1. januar 1985, men noen befalsskoler ble ikke åpnet før i 1986 (Orsten, 1999). Fokuset på kvinners svakere fysikk var et viktig ankepunkt i forhold til en total integrasjon av kvinner, spesielt i forhold til kvinner i stridende stillinger (Orsten, 1999). Hvordan de fysiske opptaks- og eksamenskravene var på den tiden kjenner jeg ikke til, men i dag har man ulike fysiske krav for kvinner og menn, uavhengig av våpenart/troppeart, bransje eller tjenestefelt. Disse ulike kravene gjelder kun på fysiske tester og eksamener, og naturligvis ikke på øvelser og andre oppdrag. Det vil si at tyngden på sekken og hvor langt man skal gå i hvilket tempo er likt for



alle. Studien til Ellingsen m. fl. (2008) sier at fysisk styrke fremstår som en sentral verdi i Forsvaret. Kvinner, og noen menn, avviker fra normen man har i Forsvaret, selv om kvinnene har egne fysiske krav. Med dette mener jeg at enkelte kvinner er fysisk sterkere enn snittmannen, og enkelte menn er svakere fysisk enn snittkvinnen.

Totland (2009) intervjuet kvinnelige grenaderer og befal (for definisjoner, se vedlegg B) i Telemark Bataljon (TMBN), og fant at flere mente at de fysiske opptakskravene burde være like for kvinner og menn. Videre opplevde de det generelle fokuset på likestilling og kjønnskvoltering som negativt (Totland, 2009). Siden denne studien ble gjennomført er kravene endret, og pr. i dag er kravene til grenaderer i TMBN like for kvinner og menn (Forsvaret, 2011), men dette gjelder ikke befal.

I mange tilfeller er det også slik at resultatene fra alle typer tester, både skyting, teoretiske prøver<sup>3</sup> og fysiske tester, blir synliggjort for alle. For eksempel i form av at man henger opp lister på steder alle har tilgang. Dette kan for noen oppleves som at det oppstår, og oppfordres til, en konkurransekultur. For mange kan dette være positivt da det medfører at de yter sitt beste. Kanskje spesielt for menn, da de ofte fokuserer på å vinne uansett sammenheng, og at de er mer fokusert på konkurranser enn kvinner (Medhus, 1996). Dette kan derfor oppleves annerledes for en kvinne enn for en mann.

### ***Uniform og uniformsreglement***

I Forsvaret er det klare regler for uniformer og bruken av disse, og alle militært ansatte, befalelever og soldater inne til førstegangstjeneste bærer uniform. Når man møter til tjeneste blir man som oftest tildelt uniform allerede andre eller tredje dagen, og dette gjør at forskjelligheten og identiteten til den enkelte blir langt mindre fremtredende (Matlary, 2009) på et tidlig tidspunkt i tjenesten, kanskje allerede før man har rukket å bli kjent med hverandre.

Fysiske objekter, som spesielle klær som er kjent for organisasjonsmedlemmene, gjør at de kommuniserer et budskap eller en standard til omgivelsene (Bang, 1988). I Norge representerer Forsvaret, og dermed uniformen, at vi er tiltrodd statens voldsmonopol ut mot resten av samfunnet. Uniformen viser også avdelingsmerker og gradsmerker som gjør at det er mulig å skille hverandre, både for

---

<sup>3</sup> På befalsskolen nyttes kandidatnummer på kunngjøring av teoretiske eksamener, på lik linje med en sivil høyskole.

interne og eksterne. Uniformen representerer likevel likhet, men samtidig at Forsvaret er uten mangfold (Matlary, 2010). Personell i uniform vil bli oppfattet som noe mer enn en privatperson, med de spesielle forventninger det kan medføre. En soldat i uniform blir identifisert med Forsvaret (Matlary, 2009).

Tradisjonelt er kvinner feminine, og uten selv å være verken interessert eller kunnskapsrik om mote oppfatter jeg at de fleste kvinner kler seg ulikt gjennomsnittsmannen. Dette ser man bare ved å gå inn på normale klesbutikker. Med det mener jeg at små og tettsittende klær er langt mer utbredt blant kvinner, mens videre bukser, skjorter og gensere er vanlig for menn. Ser man dette opp mot Hærens uniform, ligner den mest på den stilen de fleste menn velger. Romslige bukser og skjorter som godt kan kalles formløse. Ulikheten mellom kjønnene, som finnes og fremdyrkes i det sivile, viskes ut. Kvinnene får derfor ikke anledning til å være kvinner på den måten de er vant til.

Videre har de fleste jenter langt hår (FHI, 2009), og i Forsvaret stilles det også krav til hvordan man skal ha håret. Det skal være arrangert slik at det ikke faller nedenfor øvre kant av jakke-/skjortekrage, og kvinner kan ha håret i en løst hengende flette og hestehale, men lengden på hestehalen skal ikke overstige 20 cm (Forsvaret, 2010). Noen avdelinger har egne regler og strengere krav enn dette, for eksempel å pålegge kvinner å sette opp håret. Dette er hjemlet i uniformsreglementet, så fremt det er grunnet sikkerhetsmessige forhold (Forsvaret, 2010). Sitatene under, som er hentet fra bloggene til to kvinnelige gardister i Musikkroppen, kan være ganske beskrivende for hvordan dette oppleves: ”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). En annen gardist skriver om mye av det samme, men påpeker også at hun tror det er ønskelig at de skal se ut som gutter, noe hun oppfatter at de også gjør (Ask, 2010). Å se ut som, og føle seg som, en mann oppleves nok for de fleste kvinner som unaturlig, og når man må se slik ut over såpass lang tid som ett år kan det hende dette gjør noe med den enkeltes personlige identitet. Forsvaret ønsker flere kvinner og da må ulikhetene mellom kjønnene bli verdsatt. Kvinner antas å representere noe annet og da må det ikke bli slik at kvinner skal bruke sin tjeneste til å lære seg en maskulin atferd og væremåte (Ellingsen m. fl., 2008).

Det er også særegne regler for smykker og kosmetikk. For eksempel er tettsittende ørepynt tillatt så lenge det kun er en ørepynt i hvert øre. Det er imidlertid ikke tillatt å bære ørepynt på vakt- og paradetjeneste. Det skal også utvises diskresjon

i bruk av kosmetikk (Forsvaret, 2010), men reglementet beskriver ikke dette mer konkret. Derfor setter enkelte avdelinger egne regler for dette, og det kan dermed være forskjellig hva som er akseptert fra en bataljon til en annen. For kvinner kan kombinasjonen av å gå i uniform, og de begrensninger som finnes i forhold til hår, kosmetikk og smykker oppleves som at deres identitet svekkes ytterligere. Man kan si at dette bygger opp under en nøytralisering av kjønnene, ved at kvinner legger litt av det kvinnelige til side når hun er tvunget inn i et mønster laget av menn (Medhus, 1996).

## **Språk**

Det å ha et felles språk innad i en gruppe er viktig, og et fundament for å kunne bli definert som gruppe, for kun da vil man forstå hverandre. Det finnes egne fagspråk innen mange profesjoner, for eksempel blant leger eller jurister, og også deres interne kommunikasjon kan være vanskelig å forstå for utenforstående (Bakka, Fivelsdal og Nordhaug, 2004). I Forsvaret møter man også et ”nytt” språk, og dette språket kan av mange sannsynligvis oppleves som hardt og tøft. Uttalelser fra soldater i media den siste tiden, f.eks. ”krig er bedre enn sex” (Rønningen, 2010) og lignende, bygger opp under dette. Her er også et eksempel fra en blogg, som jeg synes beskriver det ”dagligdagse” militærspråket på en treffende måte:

Vi har det mest brukte uttrykket "*da blir det good stemning*" som er det motsatte av "*dåårlig stemning*" som det kan bli hvis vi ikke gjør som befalet sier. Og når befalet skal ha alle til å gjøre noe, sier de f.eks at "*samtligte møter kl.12.*" Også får vi ikke beskjeder! I forsvaret får vi melding, det er viktig! Ting utgår, vi kan f.eks si "*sex i forsvaret utgår*" bare for å ta en konkret ting, noe vi har blitt minnet på... Også har vi det berømte ordet PORNO! Befal sier; "*i morgen forventer vi PORNO romvask!*" og da skal det være så pinlig rent at man skal kunne dra bereten langs gulvet uten å ha ett eneste støvkorn synlig... (Furulund, 2009).

Dette kan kanskje ikke kalles profesjonsspråk, men uttrykkene er flittig i bruk og noe av det hjelper til med en rask kommunikasjon med det mål at alle skal oppfatte det samme til samme tid, selv om enkelte ord og uttrykk ikke har noe bestemt funksjon i den sammenheng. Men mye av det profesjonsspråket man benytter er helt

nødvendig og noe man legger opp til at skal læres. Dette består av mange forkortelser på tre eller fire bokstaver, i tillegg til en del ord og uttrykk som ikke er så vanlig i det sivile. Akkurat dette er nytt for alle som kommer inn til tjeneste og er i så måte uavhengig av kjønn. Men enkelte av uttrykkene bærer nok litt preg av at det er menn som står bak dem.

## **Seleksjon**

En organisasjon har en kultur enten den er uttalt og nedskrevet eller ikke. For å opprettholde denne, sørge for at ansatte indoktrineres i den og slippe friksjon, finnes det mange konkrete virkemidler som kan benyttes. For eksempel kan man bevisst rekruttere personer som man vet passer godt inn (Jacobsen og Thorsvik, 1997). Da de fleste identifiserer seg med personer som ligner seg selv (Raaheim, 2002), og Hæren er en organisasjon som er laget av og for menn, vil det selvsagt i mange sammenhenger være menn som tilsynelatende passer best, skaper minst friksjon og glir lettest inn i miljøet. En slik homososial rekruttering kan føre til at man, ved å rekruttere personer som ligner på en selv, vil sikre organisasjonen og seg selv forutsigbarhet (Ellingsen m. fl., 2008).

Sjansen for at dette forekommer er nok større jo høyere opp i gradssystemet man kommer. Men også hva angår rekruttering og seleksjon av befalelever kan dette oppstå, til tross for at også mange kvinner har rekrutteringsoffiserskurs og bidrar med rekrutteringsarbeidet. Av egen erfaring har kvinneandelen på Forsvarets stand på ulike utdanningsmesser vært langt høyere, kanskje unaturlig, i forhold til hva personellet vil oppleve i det de møter til tjeneste. Men når vi ser på seleksjon så er ikke kvinneandelen blant Hærens intervjuoffiserer og selektører på Felles opptak og seleksjon (FOS) spesielt høy. Men den er helt i samsvar med resten av systemet ved at det i 2009 var 10 % kvinnelige selektører for Hærens befalsskole og i 2010 18 % (se vedlegg C). Likevel kan det hende at man selekterer inn personell som ligner på de som er der fra før, og med det lar mangfold komme i annen rekke.

Både kvinner og menn mener at kvinner er de beste til å gjøre tradisjonelle kvinneoppgaver, mens menn har i nokså stor grad en oppfatning om at kvinner har dårligere forutsetning for å løse militære oppgaver enn det de selv har (Hjelmeseth, 1994). Selv om studien er 17 år gammel er det likevel ikke sikkert at funnene er utdatert, da den tradisjonen det faktisk er med menn i Forsvaret fremdeles står sterkt både internt og i samfunnet forøvrig. Disse meningene er etablerte, og tidligere var

kvinnerens plass hjemmet. Det kom også frem at befalet hun intervjuet mener at kvinner egner seg svært dårlig for fysisk krevende tjeneste (Hjelmeseth, 1994). Tradisjonelt skulle både barneomsorg og husstell prioriteres foran egen yrkeskarriere (Schiefløe, 2003) og dette er til en viss grad fortsatt gjeldende. I tillegg er det funnet at argumenter for økt kvinneandel i Forsvaret i hovedtrekk begrenses til positive effekter for arbeidsmiljøet (Hovde, 2010).

### **Holdninger**

Kanskje finnes det gammeldagse og dårlige holdninger i Hæren? Holdningene er en viktig del av oss selv, i tillegg til at de spiller en viktig rolle for vår følelse av gruppetilhørighet. Det vil si at gutter identifiserer seg med gutter, og at det for kvinner kan være vanskeligere å finne noen å danne grupper med dess færre jenter de er. Videre er det å endre holdninger en krevende prosess som krever oppmerksomhet fra mottakeren i form av interesse for argumentene for at endringen skal skje. Og hvis denne forutsetningen er tilstede, krever en endring også at vedkommende forstår meningen med det, hva det innebærer og ikke minst at han eller hun aksepterer argumentene (Raaheim, 2002). Hvis Hæren ønsker en holdningsendring må det altså ikke bare legges til rette for, men også følges opp at personellet vier dette nok oppmerksomhet og setter seg inn i saken. Med det tidspresset som allerede er i de fleste stillinger i Hæren, vil noe slikt sannsynligvis være vanskelig å få gjennomført. Kanskje er tvang løsningen, i form av å tvinge frem en akseptert atferd og hjelpe til med å gi personellet gode argumenter om hvorfor det er fornuftig å gjøre akkurat slik (Raaheim, 2002), for eksempel ved å sanksjonere de som sier eller gjør noe som er definert som uakseptabelt.

Forsvarets kjerneverdier er respekt, ansvar og mot. I respekt legger man å behandle hverandre inkluderende og med aksept og toleranse uansett bakgrunn, forutsetninger og kapasitet. Mens ansvar innebærer å huske at ingen er sterkere enn det svakeste leddet og at oppgaver løses best i fellesskap (Matlary, 2009). Dette ansvaret må sees opp i mot de oppdrag som skal løses, samtidig som det kanskje gjør at noe av argumentasjonen om at kvinners fysikk ikke egner seg til militærtjeneste ikke holder mål.

Hovde konkluderer med at et paradoks som ble synlig i hans studie er at kvinner ønskes fordi de er forskjellige fra menn, samtidig som de kritiseres for at de ikke er mer like menn (Hovde, 2010). Dette kan være utfordrende for kvinnene.

Generalmajor Thomas Colin Archer, tidligere Generalinspektør i Luftforsvaret (GIL) og vinner av Forsvarets likestillingspris i 2003 har uttalt at menn er flinkere til å være menn, og at det ikke er riktig å ville ha inn kvinner for å erstatte menn (Arstad, Eide Furrevik og Olsen, 2011). Men ønsker man å finne en feil eller mangel, så er dette fullt mulig uansett situasjon, hvis det er det man ønsker. Noe av forklaringen på at kvinner føler seg utsatt, kan være den enkle faktum at de som minoritet blir langt mer synlig. Som minoritet forventes det derfor mer av en kvinne enn av en mann. En konsekvens av dette er at kvinner hele tiden må bevise at de “fyller jobben” (Kristiansen, m. fl., 2010). I den sammenheng kan man snakke om figureffekten, hvor personer som er i mindretall blir persipert på en annen måte enn flertallet. Både som person og i handling blir man lagt bedre merke til, i positiv og negativ forstand (Kaufmann og Kaufmann, 1996).

## **Kultur**

Alle mennesker hører til i et eller flere samfunn, og alle samfunn har sin særegne kultur, som i en eller annen form skiller dem fra andre samfunns kulturer (Schieffloe, 2003). Bakka m. fl. (2004) definerer organisasjonskultur som en samlebetegnelse for de viktigste atferdsnormene, verdiene, og holdningene i en organisasjon. Viktige begivenheter og personer som har utmerket seg, og som alle kjenner til, eller blir gjort kjent med når de kommer inn i organisasjonen, stryker dette.

Alle som tjenestegjør i Forsvaret selektert på en eller annen måte, og derfor er ikke alle grupper i samfunnet forøvrig representert i organisasjonen. De fleste tjenestesteder i Hæren ligger på avsidesliggende steder, og i tillegg er det en profesjon som ikke er sammenlignbar med noe annet i samfunnet. Dette, samt overvekten av menn er med på å bidra til at det er en spesiell kultur innad i Forsvaret. Det kreves at man tilpasser seg når man møter nye kulturer. Når et menneske kommer inn som ny i en organisasjon, vil det settes i gang en sekundærsosialiseringsprosess, som vil si at man må lære seg hvilke normer og verdier som gjelder, hvilke arbeidsoppgaver som skal utføres etc. Denne sekundærsosialiseringen vil aldri bli like sterk som primærsosialiseringen (Bang, 1988). Men for å gi inntrykk av å passe inn, enten overfor seg selv eller andre, vil man altså kunne gå på tvers av enkelte av sine egne normer og verdier i perioder.

Det er også slik at ingen grupper er konstruert slik at alle kan være med, noen blir alltid ekskludert (Eriksen, 2004). I et så lite samfunn som det en militær avdeling

er, vil dette få store sosiale og kollegiale konsekvenser for den enkelte. Deltakerne i en sosial gruppe har felles normer og verdier, og jobber sammen mot et felles mål. Medlemmene i gruppa har ulike oppgaver og det kreves at alle følger spillereglene. Om man ikke følger disse kan man bli ekskludert, men det kan også skje at man ikke blir inkludert i utgangspunktet (Raaheim, 2002). Alle har i større eller mindre grad en redsel for å stå alene, og alle har et behov for å føle at vi hører til – at vi er ”inne” (Raaheim, 2002). På bakgrunn av dette kan det tenkes at militært personell gjør seg selv mer tilpasningsdyktig og fleksibel enn de samme personene ville gjort hvis de studerte på universitetet i en by, og dermed i langt større grad kunne valgt sine venner, sin sosiale omgangskrets og sine fritidsaktiviteter.

### **Subkulturer**

Subkulturer kan også oppstå på tvers av de formelle linjene i arbeidslivet ved at man finner likesinnede (Bang, 1988). Et eksempel er at en gruppe jevnaldrende danner en egen subkultur til tross for at man tilhører ulike avdelinger og har ulike arbeidsoppgaver. En tropp kan altså ha en egen subkultur som avviker noe fra kulturen man finner i kompaniet eller bataljonen, og enkeltmennesker fra ulike tropper kan på fritiden være en vennegjeng som igjen har en annen kultur. Dette ser man også i Hæren, for eksempel i form av ”sersjantklubben” eller ”fenriksjuntaen”, som er sosiale arenaer kun for personell på det aktuelle gradsnivået.

Slike subkulturer kan også dannes ved at personer med samme kjønn finner hverandre. Jacobsen og Thorsvik (1997) konkluderer med at kvinners subkulturer dannes basert på et ønske om støtte på arbeidsplassen og å oppnå vennskap (Jacobsen og Thorsvik, 1997). Kvinner fokuserer også på at alle skal trives og ha muligheten til å delta (Medhus, 1996). For en kvinne i Hæren kan det være en utfordring, når alle mennene kjemper om sine plasser.

### **En av gutta**

*”(...) Befalet roper ”på med pussedressen! Dere skal tilbake i gjørmeløypa!!!”.*

Blikkene til soldatene viser at de er skuffet, men de gjør seg klar til en tur til i løypa. Ut ropes *”KOM IGJEN GUTTA!”*” (Harvik, 2010, s. 39). Dette ble uttalt under et lueløp<sup>4</sup> i en tropp som bestod av både kvinner og menn. Selv om ”(...) og jenter eller

---

<sup>4</sup> Et lueløp er en feltøvelse på en dag hvor rekrutter som skal bli gardister ”gjør seg fortjent” til gardelua si. Det samme er vanlig i avdelinger som har beret, hvor rekruttene må ”ut og hente” bereten sin på slutten av rekruttperioden. Et slikt løp inneholder svært ofte ulike mestringsmomenter, som

en jentes navn” i enkelte sammenhenger ble lagt til etter noen sekunder, ble dette oppfattet som at alle tilhørte kategorien gutter. Kvinnene opplevde dette på forskjellig måte, noen fant det ubehagelig, mens andre likte det for da følte de seg som en av gutta (Harsvik, 2010).

Uttrykket å være ”en av gutta”, underforstått at man er fremst blant likemenn og en del av kulturen og det sosiale miljøet også utenom tjenesten, er viktig for befal og soldater, spesielt på lavere nivå. Begrepet er mye brukt i Hæren og det kan beskrive ulike opplevelser om inkludering, både for kvinner og for befal generelt, da de skiller seg fra soldatmassen. Ellingsen m. fl. (2008) beskriver at det skapes helter og tapere under utmarsjer og øvelser, og med det mener de at man i disse situasjonene deler på byrdene, og dermed er det arenaer for å vise at man er nettopp en av gutta. Med det forstår jeg at man må klare å gjøre det typiske soldater gjør på en like god måte som alle andre. For eksempel bære det samme som en gutt, og gå like fort som en gutt. Dette er kanskje den betydningen av uttrykket som er viktigst for kvinnene selv, nemlig å være soldat på lik linje som mennene (Harsvik, 2010).

Men å være en av gutta kan også være at en lagfører eller troppssjef av soldatene blir omtalt og akseptert som en av gutta i troppen ved at han/hun verdsetter sine soldater, ikke hever seg over dem, og leder fra front til tross for ulik alder og posisjon. Ved at lederen gjør det samme som gutta, tar ”bikkjevakta”<sup>5</sup>, hjelper til med teltet og lignende som gjør at man oppnår tillit, er dette noe positivt. Det kan også være å, som befal, bli inkludert i det sosiale miljøet til soldatene. Men uttrykket kan også være at kvinner oppfører seg og handler konformt på menns premisser, for å fremstå som mest mulig lik mennene, og for å fjerne fokuset fra kjønn (Kvande og Rasmussen, 1993).

Flere forskere har gjort funn rundt dette, både at jentene har som mål å bli en av gutta (Lauritzen, m. fl. 2009; Kristiansen m. fl. 2010), og at en jente aldri kan bli det (Totland, 2009; Ellingsen m. fl. 2008). I Totlands studie kom det frem at kvinnelige grenaderer i Telemark Bataljon ønsket å bli inkludert i uttrykket gutta, og de reagerte negativt og nektet å forholde seg til at enkelte av lederne i avdelingen omtalte grenaderene som gutta og jentene (Totland, 2009). Likevel er det ikke sikkert at ”gutta” selv ønsker at kvinnene skal bli en av dem, eller at alle kvinnene verken

---

hinderløype/gjørmeløype, lite mat, lite søvn, bæring av tunge våpen og usikkerhet rundt hva som ventes senere i øvelsen.

<sup>5</sup> Bikkjevakta er fra 0200-0400 på natta. Da er det mørkest, man er trøttest og man får minst søvn av alle i laget, i tillegg til at den blir mest oppdelt.



ønsker eller kan bli en av gutta. Og prøver man for mye kan det slå feil ut, for eksempel i form av å overdrive i frykt for å bli oppfattet som myk og hele tiden sørge for å være flink, eller å overdrevent etterligne menns væremåte. Da kan resultatet bli at man oppfattes som en bitch<sup>6</sup> (Ellingsen m. fl. 2008). I verste fall kan forsøket på å bli en av gutta gjøre at man blir oppfattet på en helt annen måte enn man ønsker, og det ender opp med å bli negativt. Men samtidig er det en naturlig måte å handle på for å unngå en slags sosial fordømmelse, dette å undertrykke sine egentlige følelser og meninger og heller prøve å være som de rundt oss (Raaheim, 2002).

### **Identitet**

Identifisering skjer når en person adopterer atferd, verdier og normer fra en annen person eller gruppe fordi dette gjør at vedkommende føler en tilhørighet. Det skjer altså en påvirkning som gjør at man opprettholder forholdet til den andre (Bang, 1988). Dette beskriver også Schiefloe (2003), i form av at all identitetskapning har med tilhørighet å gjøre.

### **Personlig, sosial og kulturell identitet**

Personlig identitet er den enkeltes subjektive oppfatning om hvordan og hvem man er (Kaufmann og Kaufmann, 1996). Egenskaper som personlighetstrekk, ferdigheter og verdier har alle med personlig identitet og gjøre (Kaufmann og Kaufmann, 1996), men med en glidende overgang til den sosiale identiteten, da dette endrer seg etter hvert som man gjør seg erfaringer. Hvilke sosiale grupper man selv oppfatter seg som medlem av, er en persons sosiale identitet (Kaufmann og Kaufmann, 1996). Enkelte grupper er mer betydningsfulle for oss enn andre, og de holdninger og meninger medlemmene i slike gruppe besitter er derfor med å styre våre holdninger og meninger (Raaheim, 2002). En persons sosiale identitet har altså betydning i forhold til kulturen man er i, eller ønsker å være en del av. Sosial identitet bekreftes gjennom anerkjennelse og ved at en lever opp til spesifikke rolleforventninger. Mens kulturell identitet innebærer en aksept og tilpasning av livsstil, språk, verdier og normer (Schiefloe, 2003). Kulturell identitet og sosial identitet er altså svært likt, men sosial identitet er i større grad hvem man selv opplever at man er, mens kulturell identitet innebærer at man faktisk tilpasser seg og blir inkludert. For en kvinne i Hæren kan det

---

<sup>6</sup> Bitch betyr direkte oversatt tise, og ordet er benyttet i flere studier jeg har lest og refererer til. Slik jeg forstår det benyttes ordet av ungdom synonymt med ordet hore, men også om kvinner (og menn) som oppfattes som vanskelig å forholde seg til/kravstor/avskyelig/har en uakseptabel oppførsel (www.wiktionary.org)

medføre at både hennes kulturelle og hennes sosiale identitet vil endres. For eksempel ved at man etter relativt kort tid i organisasjonen begynner å snakke ”det militære” språket. Da har man endret sin kulturelle identitet, ved å akseptere det språket som hører til den militære kulturen. Eller ved å legge skjul på sitt egentlige jeg med den stil og oppførsel det medfører, og heller forsøke å bli en av mengden. Da er kanskje både den personlige og den sosiale identiteten endret, men ikke før man er akseptert som en av mengden er den kulturelle identiteten endret.

### **Identitet som kvinne**

I enkelte tilfeller kan man velge å la sin egen kjønnsidentitet gå over til å være bi-identiteten, mens identiteten man av ulike årsaker trenger på jobb, blir den mest fremtredende (Ellingsæter og Solheim, 2002). For eksempel ved å forsøke å nøytralisere det faktum at man er kvinne, noe man i det sivile kan gjøre ved å kle seg diskret og i nøytrale farger (Kvande og Rasmussen, 1993). I tillegg kan man te seg som en mann (Elvin-Nowak og Thomsson, 2003), hvis man får det til og anser det som hensiktsmessig. Et av hovedfunnene i pilotstudien fra NORUT er det såkalte likestillingsparadokset hvor kvinner i liten grad blir tatt hensyn til og sees på som likestilte, samtidig som kvinnene er svært synlige. Dette er både positivt og negativt. Man blir lagt merke til og må hele tiden prestere, samtidig som man får muligheter man kanskje ellers ikke ville fått (Ellingsen m. fl., 2008).

Som kvinne i Forsvaret kan man risikere å kanskje aldri bli sett på som et vanlig medlem i organisasjonen, men hele tiden som en representant for sitt kjønn (Matlary, 2010). Da blir man en representant for mangfold, og kan av noen bli sett på som en som skal føre til at Forsvaret blir bedre til å utføre sine oppgaver. Man tillegges altså en kvalitet og en egenskap ut over det man har som individ og ut over det man har valgt. Å på denne måten bli tillagt egenskaper som representant både for de kvinner som tjenestegjør på det aktuelle tidspunkt, men også for de som har tjenestegjort tidligere kan være utfordrende. Mange tror alle kvinner i Forsvaret er ”feltmadrasser”, og utelukkende velger å tjenestegjøre fordi det er mange menn der, som et eksempel.

Totland (2009) konkluderer i sin analyse med at det maskuline og homogene miljøet råder i en tropp. De som skiller seg ut, såkalt identitetsmessige avvik, tas hånd om av fellesskapet. Dette fører til at kvinner som ønsker å slippe til, delta og bli anerkjent på lik linje med menn bevisst og ubevisst må tilpasse seg disse maskuline

verdiene og den maskuline omgangsformen. Men som tidligere GIL sa er menn best til å være menn. Dette er altså en utfordring som sannsynligvis de færreste kvinner takler, i alle fall over tid. Men i kortere perioder er det nok fullt mulig å tilpasse seg og endre seg tilsynelatende nok til å bli akseptert. Sosiale prosesser, relasjoner og strukturer former og opprettholder identiteten, og enkelte spesielle sosiale strukturer gjør at enkelte identitetstyper blir sett på som positive og derfor blir noe individene strekker seg etter (Berger og Luckmann, 1966). De holdninger og meninger medlemmene i en gruppe besitter er med å styre våre holdninger og meninger (Raaheim, 2002). Dermed kan kvinner velge å tilegne seg mannlige holdninger og meninger i perioder.

Videre kan personell som tjenestegjør på avsidesliggende steder, langt borte fra familie og barndomsvenner, sannsynligvis ha behov for å være noe mer enn en del av et kollegialt fellesskap i avdelingen. De samme menneskene som man jobber sammen med er i de fleste tilfeller også det eneste alternativet man har i forhold til et sosialt fellesskap. Både fordi man har liten tid til å engasjere seg i lokalsamfunnet grunnet vakt, øvelser og kveldstjeneste, og fordi det er tidkrevende og dyrt å dra hjem i helgene. Dermed er man mer eller mindre påtvunget sine kollegaer også som venner, noe som for kvinnen del i mange tilfeller vil si at de har få kvinner å velge mellom som venner, om de i det hele tatt har noen. Blir man ikke akseptert av dette fellesskapet vil man mest sannsynlig bli svært ensom, da alternativene så og si ikke er eksisterende. Dette vil kalles sosial isolasjon og er en sanksjonsmulighet en gruppe kan benytte i de tilfeller dette gruppemedlemmet ikke er uunnværlig (Bakka m. fl., 2004).

## **Metode**

Formålet med denne studien er å belyse hvordan kvinnelig befal i Hæren opplever sin hverdag i 2010. For å belyse denne problemstillingen har jeg valgt en kvalitativ tilnærming. I dette kapitlet redegjøres det for metodevalg, gjennomføringen av undersøkelsen, analyse av innsamlet materiale og etiske vurderinger jeg har gjort.

### ***Valg av metode***

I denne oppgaven undersøkes forskningsdeltakernes<sup>7</sup> subjektive virkelighet på intervju tidspunktet. Kvalitativ metode gjør at forskningsdeltakerne kan beskrive

---

<sup>7</sup> Jeg benytter begrepet forskningsdeltaker, eller bare deltaker, om personellet jeg har intervjuet.

egenopplevde erfaringer, hendelser og situasjoner med sine egne ord i stedet for måtte benytte begreper eller følelser definert av forskeren. Da får de muligheten til å trekke frem det som er viktig for dem, og det kan det gi et mer nyansert bilde av hvordan disse kvinnene har det.

Målet med studien var å få en forståelse og innsikt i forskningsdeltakernes subjektive virkelighet og oppfatning av sine erfaringer som kvinne i Hæren. For å oppnå dette er åpenhet et nøkkelord, noe som Kvale (1997) også beskriver som en av fordelene med et kvalitativt intervju. Kvinnes svar skal ikke tilfredsstille noen, men gi en beskrivelse av akkurat disse fem sitt syn på de spørsmål de ble stilt. Intervju fremstod derved for meg som forsker som den måten jeg best kunne innhente informasjon på.

Opgaven fokuserer på kvinnelige sersjanter i Hæren som er rekruttert inn til den grunnleggende befalsutdanningen (GBU) og omhandler kun hvordan denne enkeltgruppen av kvinnelige befal opplever å tjenestegjøre i en mannsdominert organisasjon.

### ***Forskningsdeltakere og utvalgskriterier***

For å belyse hvordan kvinnelige pliktsersjanter opplever sin hverdag i Forsvaret, har jeg valgt å intervju fem kvinner i denne kategorien. Dette antallet er vurdert som passende ut fra tilgjengelig antall personer i riktig kategori, oppgavens størrelse og en vurdering om at jeg kunne bruke mer tid på hver enkelt og analysen av materialet når jeg ikke hadde flere deltakere. Slike åpne og individuelle intervjuer er egnet når man ønsker å finne ut meningen bak det som sies og hvordan forskningsdeltakerne fortolker ting, samt når det er få enheter man skal undersøke. Det fører til at man mottar store mengder data, som gjør at transkribering og analyse tar tid. For å ikke miste oversikten over all informasjonen er det viktig å ikke ha for mange intervjuer, men at man opplever at hvert intervju faktisk gir ny informasjon (Jacobsen, 2000). I følge Postholm (2005) er tre personer nok til at man klarer å finne en fellesnevner i mindre forskningsarbeider, men jeg valgte likevel å intervju fem, basert på at da kommer flere nyanser frem, samt at jeg hadde tid og anledning til å gjøre det. For å finne et egnet utvalg måtte forskningsdeltakerne oppfylle følgende kriterier:

- De skulle være kvinnelige pliktsersjanter i Hæren med utdanning fra Hærens Befalsskole
- Deltakelse i studien skulle baseres på frivillighet

- De skulle komme fra ulike avdelinger og ulike miljøer, så fremt kriteriet om frivillighet var oppfylt

På bakgrunn av dette kan utvalget av informanter i denne studien kalles kategoribasert (Thagaard, 2002). Kvinnene som deltar i studien er i alderen 19-22 år. Denne variasjonen i alder kommer på bakgrunn av om de startet på befalsskolen rett etter videregående, eller om de har gjort noe annet (førstegangstjeneste, folkehøgskole, studier, ta opp fag) i mellomtiden.

### ***Intervjuguide***

For å få svar på problemstillingen ble en semistrukturert intervjuguide utarbeidet (se vedlegg D). Dette innebar at intervjuguiden omfattet et antall forhåndsdefinerte spørsmål, med mulighet for oppfølgingsspørsmål dersom det ble behov for det. Ved at intervjuene var semistrukturerte ble det lettere å kategorisere svarene. Samtidig ble ikke forskningsdeltakerne hemmet av fastlagte svar, noe som kunne skjedd om intervjuene hadde vært strukturerte. Men da ville det kanskje vært enklere å sammenligne svarene. Videre oppnådde jeg at ingen emner ble oversett, noe som kunne skjedd om intervjuene hadde vært ustrukturerte (Langdridge og Tvedt, 2006). Det ville også bydd på utfordringer for meg som person da jeg foretrekker en viss struktur i mitt arbeid, samtidig som jeg ikke ble hemmet av at jeg hadde noen fastlagte spørsmål. Intervjuguiden består i stor grad av åpne spørsmål slik som "*Hva tenker du om å gå i uniform*", og "*Hva forbinder du med uttrykket en av gutta*", slik at forskningsdeltakerne kunne utbrodere svarene sine (Langdridge og Tvedt, 2006). Spørsmålene er utviklet på bakgrunn av de tema som var ønskelig å fokusere på i henhold til teorien.

### ***Pilotintervju***

Noen dager før første intervju ble et pilotintervju gjennomført. Jeg valgte å intervju en kvinnelig sersjant med ett år mer erfaring enn deltakerne. Ut fra rammefaktorene som sted, tid til disposisjon og økonomi var dette den beste løsningen. Jeg opplevde pilotintervjuet som nyttig på flere måter. Informanten syntes å huske tilbake til hvordan hun tenkte og opplevde sin situasjon for ett år siden. Dette gav meg mange gode tilbakemeldinger etterpå, både i form av at noen av spørsmålene kunne misforstås og om lengden på intervjuet. På bakgrunn av pilotintervjuet ble derfor et par av spørsmålene kuttet ut. For å i større grad sikre at sersjantene forstod spørsmålene ble det gjort noen omformuleringer som jeg oppfattet som

hensiktsmessig basert på de tilbakemeldinger informanten gav meg. Det var også nyttig å komme inn i intervjumodus og å teste ut båndopptakeren og min evne til å notere kroppsspråk osv. underveis.

### ***Gjennomføring av intervjuene***

Via min stilling i Forsvaret hadde jeg lister over alle pliktsersjanter tilgjengelig, og ”vasket” denne slik at kun kvinnene stod igjen. Det var totalt 20 kvinner i den aktuelle kategorien. Fremgangsmåten jeg benyttet for å komme i forbindelse med dem var via Forsvarets interne e-post. Jeg sendte info om prosjektet til samtlige og opplyste om at interesserte kunne ta forbindelse med meg. Etter hvert som de responderte på e-posten plukket jeg ut forskningsdeltakere basert på ønsket om frivillighet og spredning i forhold til avdeling.

Intervjuene ble gjennomført relativt tidlig i prosessen grunnet økonomiske hensyn og forskningsdeltakernes tilgjengelighet. Hver høst er alle pliktsersjantene innom Rena Leir på en obligatorisk modul i befalsskoleutdanningen, så alle intervjuer ble gjennomført i denne perioden. Alternativet var å bruke tid og penger på å reise til indre Troms opptil flere ganger for å nå alle forskningsdeltakerne, noe som ikke lot seg gjennomføre. Telefonintervju ville vært eneste løsning om intervjuene skulle blitt gjennomført på et annet tidspunkt, men dette ville vært mindre hensiktsmessig. Spesielt med tanke på at det er lettere å snakke om følsomme tema og skape en fortrolighet mellom forsker og forskningsdeltaker når man snakker ansikt til ansikt (Jacobsen, 2000). Dette er den viktigste grunnen til at intervjuene ble gjennomført da personellet var tilgjengelig på Rena. I ettertid hadde jeg mulighet til å ta forbindelse med dem via telefon og/eller e-post for oppfølgingsspørsmål eller oppklaringer, noe jeg ikke hadde behov for å benytte meg av.

Forskningsdeltakerne ble på forhånd informert om at jeg ville benytte båndopptaker i intervjusituasjonen og i tillegg spurte jeg dem om det var greit før selve intervjuet startet. Det finnes både fordeler og ulemper ved bruk av båndopptaker. Jeg gjorde vurderinger om forskningsdeltakerne ville fokusere mer på båndopptakerne enn på selve samtalen og spørsmålene, eller velge å holde tilbake informasjon på bakgrunn av at alt ble tatt opp. Arbeidet med transkriberingen i etterkant av intervjuene var også med i vurderingen, og jeg kom frem til at fordelene i dette tilfellet er langt større enn ulempene. Dette til tross for at arbeidet med å strukturere og analysere datamaterialet er langt mer utfordrende ved bruk av

båndopptaker. Men det å skulle huske detaljer og sitater kun ved hjelp av egen hukommelse og notater ville for meg vært svært utfordrende, og gitt mindre nøyaktig informasjon. Da ville også mye av mitt fokus flyttet seg bort fra forskningsdeltakeren, hennes svar og oppfølging av disse over til å skrive. I tillegg ville intervjuene da tatt uhensiktsmessig lang tid å gjennomføre.

Jeg forsøkte å benytte begreper som er kjent for både forskningsdeltakerne og meg selv i intervjuene. Dette medførte et enkelt språk likt det man benytter i dagligtalen i Hæren, fremfor en mer teoretisk terminologi. Slik opplevde jeg at avstanden til forskningsdeltakerne ble mindre og at det var mindre sannsynlig at det oppstod misforståelser. En av styrkene med å gjennomføre undersøkelsen som en samtale er at både forsker og forskningsdeltaker har muligheten til å gjenta, spørre og forsikre seg om at man har oppfattet både spørsmål og svar på riktig måte.

Intervjuene startet med bakgrunnsspørsmål (om f. eks. alder og militær karriere). Hensikten var både å få klarlagt faktiske opplysninger om den enkelte forskningsdeltaker, men vel så mye for å skape tillit og finne tonen med deltakerne. Det er også et prinsipp for gjennomføring av intervjuer at man starter og slutter med ”enkle” spørsmål som ikke krever så mye tankevirksomhet eller oppleves som følelsesladd. Slike mer krevende spørsmål tas i midten av intervjuet. Det kan føre til at forskningsdeltakerne vil ”sitte igjen” med en god opplevelse, selv om de har blitt stilt krevende spørsmål underveis, og i tillegg er det både naturlig og nødvendig med spørsmål av ulik kategori. I dette tilfellet avsluttet jeg intervjuene med å spørre om den enkeltes planer for videre karriere, noe jeg tror forskningsdeltakerne opplevde både som ufarlig og naturlig. Dette støttes av teorien, blant annet Johannessen, Tufte og Kristoffersen (2005), Askheim og Grenness (2008), og Dalen (2004).

Jeg stilte ikke alle spørsmålene i alle intervjuene og rekkefølgen på dem varierte avhengig av hvordan det passet inn. Dette var en vurdering jeg tok fortløpende i intervjuene sett opp mot hvordan forskningsdeltakeren var og hvor lett samtalen gikk. Hvert intervju varte ca en time, men det varierte noe etter hvor mye forskningsdeltakerne ønsket å dele. I denne studien valgte jeg å gjennomføre intervjuet på det som kalles et ”kunstig” sted, i form av en tv-stue på forlegningen sersjantene bodde på. Dette opplevde jeg som et godt valg. Vi fikk sitte i fred uten forstyrrelser, og det er et sted ingen hadde noe spesielt forhold til, men som de sannsynligvis følte seg mer ”hjemme” enn meg.

## **Forskerrollen**

Jeg har valgt å undersøke noe jeg selv er en del av, nemlig hvordan det oppleves å være kvinne i Hæren. Dette kan være utfordrende da det så og si er umulig å helt legge bort egne erfaringer eller å la være å trekke slutninger på bakgrunn av disse. Men det har også sine fordeler. Det at jeg selv er kvinne og har valgt å gjennomføre intervjuer kun med kvinner gjør at forskningsdeltakerne og jeg har et grunnlag for felles forståelse (Thagaard, 2002). Samtidig kan dette også representere en svakhet. Det kan hende at man har så mye til felles at forskeren tar ting for gitt, eller fortsetter tolkningen ut over det som egentlig er sagt. Men fordelene ved å undersøke det miljøet man kjenner til, både i form av rutiner, organisasjon og språk er også mange (Kvale, 1997). Dette viser seg ved at jeg kjenner ”stammespråket” inkludert alle forkortelser, vet hvordan organisasjonen er bygd opp og hvordan livet i en avdeling i Hæren kan være. Jeg har selv vært i samme situasjon som forskningsdeltakerne og har derfor grunnlag for å forstå deres virkelighet, selv om det er mange år siden jeg var på det nivået, og avstanden til dem i det militære systemet er relativt stor. Samtidig kan jeg i større grad møte dem på deres premisser enn om jeg var en sivil som ikke kjente til organisasjonen, eller ikke hadde gått gjennom det samme selv.

Jeg har vært bevisst avstanden i grad mellom forskningsdeltakerne og meg selv, blant annet ved å ikke benytte den automatiske signaturen hvor grad og stilling står når jeg kommuniserte med dem pr. e-post. I tillegg stilte jeg i sivilt antrekk på selve intervjuet. Grad kan gjøre at forskningsdeltakerne får sperrer i forhold til hva de meddeler, da de kan ha større respekt enn tillit til en med høyere grad. Jeg forsøkte å møte dem med tillitt og forståelse, samtidig som jeg var bevisst på å ikke vise så mye av min egentlige oppfatning, eller å gi dem følelsen av at de svarte ”riktig” eller ”galt”. Dette er utfordrende spesielt med tanke på at kroppsspråket taler for seg uansett hva man faktisk sier.

Etttersom jeg finner studiens tema svært interessant kom min innlevelse og mitt engasjement i intervjusituasjonen svært naturlig. Dette må til for at intervjuet skal bli vellykket (Thagaard, 2002). Men samtidig må det ikke være så fremtredende at det påvirker forskningsdeltakerne for mye, selv om det må være nok til at de også blir engasjerte. Forskeren er det viktigste instrumentet i intervjusituasjonen, og jeg var bevisst på dette. De intervjuene jeg følte gikk best var de der forskningsdeltakerne villig delte sine opplevelser og meninger, uten at jeg behøvde å stille så mange spørsmål. Men det var viktig at alle fikk sagt det de ønsket og at de følte seg vel.



Derfor forsøkte jeg å tilpasse meg og min måte å kommunisere på til den enkelte forskningsdeltaker, i den hensikt å kommunisere best mulig med alle. Enkelte forskningsdeltakere fremstod som introvert og mindre meddelsomme enn andre, og da benyttet jeg langt flere spørsmål samt fokuserte på å gi vedkommende god tid til å tenke seg om. Dette var utfordrende, men jeg opplevde det som en veldig nyttig erfaring.

Av tidligere erfaring med intervju som metode har jeg i flere år ledet intervjuer i sammenheng med opptak til Telemark Bataljon og befalsutdanning i Hæren, og i forbindelse med ansettelsesprosesser av sivile og befal. Mange av disse intervjuene er gjennomført sammen med andre slik at jeg har fått tilbakemelding på mine ferdigheter i rollen. Med den tryggheten denne erfaringen gir meg gikk jeg inn i intervjusituasjonen med en visshet om at jeg behersker det tilfredsstillende, og kunne konsentrere meg om å lese kroppsspråk, ha blikkontakt, følge utsagnene som kom og endre fokus tilbake til opprinnelig tema på en naturlig måte når dette var påkrevd. På bakgrunn av dette vurderte jeg det dit hen at jeg klarte å gjennomføre intervjuene i denne studien på en god måte uten mer trening enn det pilotintervjuet gav meg. Dette til tross for at alle intervjusituasjoner inneholder nye områder slik at det alltid er et behov for mer trening (Thagaard, 2002).

### ***Bearbeiding av data***

Intervjuene er skrevet ned i sin helhet, inkludert alle småord og dempere. Andre små elementer som er viktig i kommunikasjonen hos den enkelte er også tatt med. På den måten vises usikkerhet for eksempel i form av mange gjentakelser, hmmm, eh, og dette gir noe mer fylde til analysen sett opp mot om jeg hadde valgt å ikke ta med alt dette i transkriberingen. Dette bekreftes av Langdrige og Tvedt (2006), som argumenterer for at man i transkriberingen ikke skal rette opp grammatiske feil, feil uttale og hm`er, men så nøyaktig som mulig skrive ned det som ble sagt. Jeg har skrevet ned alt på bokmål og ikke på dialekt, og sitatene som brukes i studien er derfor også på bokmål. Derfor har jeg kuttet ut noen ord som i enkelte dialekter gjentas så mye at man til tross for at det står på bokmål kan gjenkjenne vedkommende, f eks ordet ”da”. Dette støtter opp under anonymiseringen av forskningsdeltakerne. Videre er notatene jeg hadde fra intervjuene koblet sammen med den nedskrevne teksten, slik at notater om kroppsspråk og min egen oppfatning der og da, er en del av grunnlaget som skal bearbeides. Utgangspunktet for analysen

er derfor relativt detaljert. Et av intervjuene ble ikke tatt opp på bånd, grunnet tekniske problemer. Dette er derfor transkribert ut fra mine egne notater, og har ikke den styrken at alle småord og lignende er med, ei heller ble fokuset på kroppsspråk like fremtredende i dette intervjuet. Det er også slik at jeg har mindre data fra denne forskningsdeltakeren, da det viste seg vanskelig å gjenskape korte setninger og stikkord til fullstendige setninger i ettertid. Arbeidet med transkriberingen har vært tidkrevende, og medført mye spoling frem og tilbake på båndet. En av forskningsdeltakerne snakket svært lavt og det var vanskelig å høre alle småordene på båndet. I de fleste tilfeller skjønte jeg likevel sammenhengen, og dette har slik jeg vurderer det ingen konsekvenser for de sitater jeg benytter eller analysen forøvrig.

For å finne et mønster i og forenkle datamaterialet som er samlet inn, for å kunne benytte det til å belyse problemstillingen, har jeg analysert materialet (Halvorsen, 1993). Dette har jeg gjort ved å samle informasjonen i grupper eller kategorier, og videre i mer detaljerte underkategorier. Selve analysearbeidet er foretatt ved hjelp av matriser som tar for seg disse kategoriene basert på problemstillingen og intervjuguiden, og den teorien disse er tuftet på. Jeg har tatt for meg alle dataene samlet innenfor hver kategori, uten å sammenligne dem. Da intervjuguiden var semistrukturert, og dermed gav en viss åpning for å følge forskningsdeltakerne i deres resonnementer, har jeg ikke like fyldige svar i alle kategorier fra alle deltakere.

Teorien min dreier seg om kultur og identitet og dette ble også hovedkategoriene i analysen min. Underkategoriene har kommet til på ulike tidspunkt, og blitt endret flere ganger. Jeg kom frem til dem både via teori og tidligere forskning, via temaer som kvinnene selv brakte på banen i intervjuene og min egen erfaring. Men å basere noe på egen erfaring kan være negativt og føre til at jeg ser mindre sider av en sak enn om kategoriene kun var tuftet på teori. Samtidig anser jeg min erfaring fra Hæren som verdifull, til tross for at min opplevelse ikke trenger å ha noe til felles med disse kvinnenes opplevelser. Jeg har laget en matrise (se vedlegg E) hvor underkategoriene er beskrevet og hvor jentenes utsagn ble plassert inn. Noen utsagn kan passe i flere kategorier, men jeg har satt dem inn der jeg mener de hører mest hjemme. Funnene jeg i neste kapittel presenterer er mine oppfatninger og ingen sannhet. Men i hele prosessen fra jeg tok notater, via transkribering og til den kategorisering og analyse jeg nå har foretatt har det skjedd en tolkning, basert på det jeg oppfatter at forskningsdeltakerne har ment i sine utsagn.

**Tabell 1 – Matrise over kategorier og underkategorier.**

Kategorier	Underkategorier
<b>Identitet</b>	Uniform, hår og sminke
	Sivile klær
	Mestring
	Guttejente
	Utvikling
	Synlighet
<b>Kultur</b>	Det første møtet med Hæren
	Språk og meninger
	En av gutta
	Overordende
	Medelever

### ***Reliabilitet og validitet***

Som kvalitativ forsker er det viktig å hele tiden tenke på at forskningen kan farges av mine subjektive, individuelle teorier og forsøke å påvirke forskningen minst mulig. Samtidig er mine holdninger, erfaringer og min kunnskap en viktig del av forskningen. Men til tross for hva jeg måtte mene, tro eller anta er det viktig å ønske å finne svar på problemstillingen uavhengig av dette (Postholm, 2010).

Validitet, eller intern gyldighet, vil si om hvorvidt metoden er gyldig og relevant, og om den undersøker det den er ment å gjøre, altså om den beskriver fenomenene korrekt (Jacobsen, 2000; Postholm, 2010). En prosess rundt dette har foregått kontinuerlig gjennom hele forskningsprosessen. I tillegg til å gjøre vurderinger av mitt eget arbeid, har også en vurdering om hvorvidt respondentene snakker sant eller ikke og om de har holdt tilbake relevant informasjon, noe jeg aldri kan være helt sikker på, vært en faktor. Man kan si at validiteten, eller troverdigheten, er høy når det er klart for leseren hvilke spilleregler jeg har benyttet hele prosessen igjennom (Postholm, 2010). Dette kapittelet beskriver hva jeg har gjort, og så er det opp til den enkelte leser å bestemme om hvorvidt det stemmer eller ei. En annen faktor er spørsmålet om jeg har brukt de beste kildene eller ikke, noe som kan være en svakhet både med tanke på teorien og/eller respondentene. Det at jeg valgte å gjennomføre intervjuene med de som meldte seg frivillig, i stedet for å gjenta forespørselen overfor enkelte av de andre, kan være eksempel på at studien ville blitt annerledes og kunne gitt enda flere vinklinger.

Et annet viktig begrep er reliabilitet, som vil si hvor pålitelige og troverdige resultatene er (Jacobsen, 2000; Postholm, 2010), noe som også har blitt gjort

underveis i prosessen. Med dette menes blant annet at de som undersøkes, påvirkes av undersøkeren, samtidig som undersøkeren påvirkes av de relasjoner som oppstår i selve datainnsamlingsprosessen. Mitt kroppsspråk, måten jeg stiller spørsmål på og de ulike rollene forskningsdeltakerne og jeg har både i intervjusituasjonen og til daglig, spiller inn. Her kommer også undersøkelseeffekten, som jeg mener jeg har hatt et svært bevisst forhold til, og som allerede er redegjort for i avsnittet ”Forskerrollen” inn. Andre ting som påvirker dette er det faktum at respondentene hadde tid til å forberede seg og sågar i enkelte tilfeller mulighet til å snakke sammen om intervjuet. Men likevel var det lagt til rette for spontane meninger og følelser i og med at jeg ikke sendte ut spørsmålene på forhånd. Også analysen av datagrunnlaget og kategoriseringen påvirker reliabiliteten.

Overførbarhet, ekstern gyldighet eller generalisering, betyr om funnene kan generaliseres eller ikke (Jacobsen, 2000). Dette har jeg vurdert hele veien, selv om det å generalisere verken er målet, eller nødvendigvis oppnåelig, for en kvalitativ studie. Å alene, ved hjelp av resultatet fra denne undersøkelsen, påstå at dette gjelder alle kvinnelige sersjanter i Hæren, eller alle kvinner i Hæren, vil være feil. Det kan ikke gjøres uten å gjennomføre en større undersøkelse, og sammenligne med andre undersøkelser. Det vil si at den eksterne gyldigheten er så relevant den kan bli i form av at det er vurdert og tatt med i betraktningen, men resultatet fra undersøkelsen vil aldri bli en sannhet. Derimot kan man definere noe som intersubjektivitet i det flere uavhengige respondenter har samme oppfatning av et fenomen (Jacobsen, 2000), noe studien også viser i form av at flere av forskningsdeltakerne mener det samme eller deler av det samme om enkelte ting, som kan sies å vise en tendens eller et felles trekk, men ikke noe mer.

## **Etikk**

Tillatelse til å gjennomføre undersøkelsen er gitt fra Hærstaben (HST) (se vedlegg F) etter å ha sendt en forespørsel om dette, i tillegg til at sjefen på Hærens Befalsskole (HBS) og sjefen for utdanningsseksjonen på HBS muntlig har godkjent tidspunkt for gjennomføring av intervjuer.

Forskningsdeltakerne fikk informasjon på flere måter. De har fått e-post om intervjuet, forskningsprosessen og sine rettigheter, inkludert muligheten for å trekke seg. De skrev også under en forskningskontrakt (se vedlegg G) under selve intervjuet og har i ettertid fått tilsendt enda et informasjonsskriv (se vedlegg H). De fikk også

muntlig informasjon før selve intervjuet. Både på e-post, under samtale før og etter intervjuene samt i ettertid har de hatt muligheten til å stille spørsmål hvis de har behov for dette. På bakgrunn av dette kan man si at prinsippet om deltakernes informerte samtykke (Thagaard, 2002) er ivaretatt.

Som kvinne i Hæren, og Forsvaret forøvrig, er man i utgangspunktet lett gjenkjennelig og synlig i form av at man er i en organisasjon hvor det er stor overvekt av menn. Dette medfører en ekstra utfordring som forsker da det er mulig at forskningsdeltakerne kan bli gjenkjent, selv om en grundig anonymisering er foretatt. Dette er også presisert av NSD (se vedlegg I). Jeg har hatt mye fokus på å anonymisere forskningsdeltakerne for å skjule deres identitet i presentasjonen av dataene (Thagaard, 2002) samtidig som jeg har forsøkt å ikke la det gå ut over poengene de kom med i intervjuene. Jeg har utelatt alle avdelings- og stedsnavn, samt tallmateriale (for eksempel hvor mange jenter som tjenestegjør i akkurat den avdelingen). Også annen informasjon som gjør det svært lett å kjenne igjen avdelingen, for eksempel om jentene deler rom med guttene eller ikke, noe som er praksis kun i noen få avdelinger i Hæren, er utelatt. Det er også utelatt om kvinnene har førstegangstjeneste før befalsskolen eller ikke ettersom sjansen for å gjenkjenne enkeltpersoner øker hvis jeg oppgir antall eller hvem av forskningsdeltakere som har dette. Jeg har også bevisst valgt å ikke omtale den enkeltes alder konkret.

Man kan ikke uten videre kan si at kvinnelige sersjanter er en belastet gruppe, men de er godt synlige i sin organisasjon og det kunne slått negativt ut og påført dem en enda større belastning om de ble gjenkjent (Thagaard, 2002). Derfor har jeg valgt å heller være hensynsfull og korrekt, enn å risikere at en eller flere av mine forskningsdeltakere skal komme opp i situasjoner hvor de må forsvare eller argumentere for sin deltakelse eller hva andre mener det er ok å fortelle og ikke, i en slik studie. Jeg har hele tiden vært ærlig med forskningsdeltakerne om ”faren” for å bli gjenkjent av folk som leser oppgaven, til tross for anonymisering, så de har hele tiden vært klar over denne problemstillingen. Dette kan ha ført til at de har valgt å holde tilbake relevant informasjon eller pyntet på sannheten, men dette er en utfordring man som forsker alltid står ovenfor og som ikke kan styres. I ett tilfelle uttrykte en forskningsdeltaker at hun hadde sagt for mye og hun ba derfor om at det siste eksemplet hun kom med i intervjuet ikke skulle bli brukt i oppgaven. Dette respekterte jeg selvsagt, noe hun fikk bekreftet der og da, både fordi det er etisk korrekt og fordi oppgaven blir like god av å kun benytte resten av intervjuet.

På bakgrunn av de vurderinger jeg nå har redegjort for er min oppfatning at oppgaven ikke trenger å klausuleres. Alt er gjort i den hensikt å beskytte forskningsdeltakerne mot å bli gjenkjent og derigjennom få oppmerksomhet for noe de har sagt eller ment, samtidig som at oppgaven da gjøres tilgjengelig for interessert personell og eventuell videre forskning.

## **Empiri**

I dette kapittelet vil jeg presentere forskningsdeltakerne, og deretter følger empirisk materiale fra intervju med de fem kvinnelige pliktsersjantene. Det er i hovedsak sitater som blir presentert, og de blir presentert slik jeg skrev dem ned fra båndet, altså nøyaktig på den måten det ble sagt under intervjuene. Kvinnene er gitt fiktive navn, og en erfaren offiser som har hatt mye undervisning for det aktuelle befalsskolekullet har lest gjennom sitatene og satt dem sammen ut fra de fiktive navnene. Likevel evnet ikke denne offiseren å finne ut hvem som var hvem, og jeg anser det derfor som etisk forsvarlig å benytte fiktive navn.

### ***Forklaring på tegn som er benyttet***

(...) Betyr at det er sagt noe i mellomtiden, eller at sitatet er siste del av en setning. Det som ikke er tatt med er kuttet da det ikke er av betydning for setningen, eller temaet forøvrig

I: Benyttes for intervjuer i de tilfeller sitatet er avhengig av å ha med spørsmålet jeg stilte for å gi mening.

xx: Betyr at kvinnen har nevnt navnet på en avdeling, et sted eller lignende som her er erstattet med xx for å minske faren for at de skal bli gjenkjent.

### ***Presentasjon av forskningsdeltakerne***

Forskningsdeltakerne har alle gått retninger som gir generell studiekompetanse på videregående. De kommer fra ulike steder i landet og alle er av etnisk norsk opprinnelse. Noen av dem har erfaring fra Heimevernsungdommen og/eller førstegangstjenesten. De tjenestegjør i dag ved fem ulike bataljoner i Hæren, men hadde sitt år som befalelever i fire ulike avdelinger. Tre av sersjantene var svært pratsomme, villige til å dele sine erfaringer og gav dermed utfyllende og lange svar. En av sersjantene var noe mindre pratsom, men fortsatt lett å få utfyllende svar fra. Og en av dem var svært lite meddelsom, og svarte mye ”ja” og ”nei”, og skilte seg

markant fra de andre med korte svar. På bakgrunn av dette gjengis flere svar fra enkelte av informantene.

## **Identitet**

Klær, hår, utseende og dermed sminke, ørepynt og lignende er viktig for en persons identitet, kanskje spesielt for kvinner. I tillegg vil personens bakgrunn fortelle noe om vedkommendes identitet. Jeg har spurt kvinnene om dette, om deres egen utvikling siden de startet i Hæren og hvordan de opplever at de som kvinner legges merke til i Hæren. Noen av kategoriene går litt inn i hverandre, og sitatene er forsøkt presentert der de hører til mest.

## **Uniform, hår og sminke**

To av kvinnene fremhever at de er stolte av uniformen sin, og alle synes man skal se bra ut i uniform og har ikke noe i mot uniformsreglementet som sådan. Men en påpeker også at det er litt mange detaljer å forholde seg til, som hva slags ørepynt som er tillatt, noe hun velger å ikke bry seg så mye om.

*"Jeg er stolt av uniformen min og det at folk ser ekstra på meg som jente i uniform er bare positivt. Jeg opplever at jeg får respekt når jeg går i den, men jeg flyr ikke hjem i den nå som jeg har blitt befal. Men det er mye detaljfokus rundt uniformen og uniformsreglementet, noe jeg ikke er så opptatt av. Det er greit at det skal være rent, likt og at skoene skal være pusset. Men å ikke få lov å gå med de øredobbene jeg vil er litt dumt, selv om jeg tar dem ut nå som vi har rekrutter for å være en god rollemodell. Men jeg er ikke så streng mot rekruttene på dette heller, da jeg ikke kan være strengere mot dem enn jeg er mot meg selv." (Sjt. Eriksen)*

*"I starten var det rart i forhold til å gå i sivil. Da likte ikke jeg å gå i uniform (...) så syntes det var litt hardt å ikke få lov å bruke mine vanlige klær da." (Sjt. Antonsen)*

*"Jeg synes det er greit, man skal jo se bra ut i uniform. Jeg har ikke noe i mot det (om uniformsreglementet)." (Sjt. Antonsen)*

De er derimot ikke enstemmig hva angår hårreglementet. Noen synes det er ok å sette det opp til tross for at det ikke er noe krav om dette. En velger en løsning med flette, mens en velger å gå med for lang hestehale hengende nedover ryggen, i strid med reglementet.

*"Det å ha håret oppe i en stram knute, jeg synes det er helt greit jeg (...) Jeg er jo egentlig veldig feminin av meg og liker å bruke sminke og øredobber og sånne ting. Og nå i rekrutten, i xx-kompaniet, så var det stramt hår og ingen sminke og det gikk helt greit for min del. Sjefen ønsket det da, men noen jenter i laget mitt brukte litt mascara på seg og sånn da. Jeg prøvde å være eksempelets makt da og liksom gå foran med et godt eksempel, og at dere får ikke bruke sminke og derfor gjør heller ikke lagføreren deres det. Så, da gikk jeg uten sminke og det var litt uvant og litt rart i begynnelsen, men man tenker ikke over det etter hvert." (Sjt. Danielsen)*

*"Og håret har jeg alltid i flette når jeg går i uniform, så det er greit." (Sjt. Antonsen)*

*”Eneste jeg synes er kjipt er håret da, det synes jeg er litt kjipt. Men jeg pleier å gå med hestehale, selv om jeg har lenger enn 20 cm. Så, jeg varierer litt da. Men det er det med håret da (...) jeg følte at de tok identiteten min bort, men de gjorde jo ikke det. Fant jeg ut, har jeg funnet ut da.” (Sjt. Berg)*

Flere av kvinnene trekker frem at det var uvant å gå i uniform i starten, og Sjt. Berg sier hun følte at identiteten hennes ble tatt bort. Mens Sjt. Danielsen liker godt å gå i uniform.

*”Jeg synes det er kjempedeilig. Før, når jeg gikk på skolen, tenkte jeg hele tiden på ”faen, hva skal jeg ha på meg i dag da, nei sånn har jeg ikke lyst til å gå” (...) Så det å bare kunne putte på seg en uniform hver dag (...) og ikke tenke noe mer på det, det er kjempedeilig.” (Sjt. Danielsen)*

Danielsen har også reflektert litt rundt det å bli lik som alle andre når man går i uniform.

*”(...) så tror jeg nok at vi blir mer, eller mindre damer her inne da, på en måte. I fremtoning i alle fall, med tanke på at vi går med uniform, og ja, alle ser like ut både med hår og alt. Jeg tror vi blir litt mer sånn like.” (Sjt. Danielsen)*

## **Sivile klær**

Samtlige forskningsdeltakere forteller om en feminin klesstil, for eksempel ved å omtale seg selv som kjolejente når de er hjemme. Samtidig viser det seg at de tilpasser stilen sin til været og ikke minst til det de finner passende i forhold til det maskuline miljøet i Nord-Norge. Kun Sjt. Danielsen forteller at hun går i det samme som hjemme når hun er på fest i leiren.

*”Eh, i Nord-Norge bruker jeg kanskje litt mer sånne sporty klær, for at jeg er litt glad i å gå tur og sånn i skogen og gjøre sånne ting også, og da blir det ofte til det. Men så er det veldig mye party og da, det skal sies, og der er det jo ofte det samme som jeg ville brukt om jeg var hjemme også.” (Sjt. Danielsen)*

De tilpasser seg altså miljøet de er i, på den måten de mener er passende, i stedet for å hardnakket beholde sin egen stil. Sjt. Berg sier hun har endret stil til det som er mer behagelig etter hun begynte i Hæren.

*”Jeg bruker veldig, bruker ganske fine klær. Jeg er veldig opptatt av klær (...) I: Bruker du de samme klærne i Nord-Norge som hjemme? Før gjorde jeg ikke det, men nå gjør jeg det. Fordi, nei jeg vet ikke. Jeg bare følte at før var det et skille når jeg var der oppe og når jeg var hjemme, mens nå har, tror kanskje jeg har lagt om klesstilen litt også. Blitt mer avslappet og ikke så ja, pyntet. Så nå bruker jeg mye de samme klærne, det som er mest behagelig.” (Sjt. Berg)*

Sjt. Antonsen forteller at hun velger bort klær som viser mye av formene hennes for å slippe kommentarer og blikk. Mens Sjt. Carslen og Sjt. Eriksen påpeker at de aldri pynter seg når de er i Nord-Norge.

*”Jeg er vel ganske feminin, liker å sminke meg og liker å kle meg (...) liker å shoppe og sånn (...) Oppi Nord-Norge er det kaldere så der er jeg nødt til å bruke litt mer varme klær og så bruker jeg ikke klær som viser kroppen min så mye. Fordi da får jeg jo mange blikk fra*



*rekruttene som jeg ikke ønsker. Jeg vil ikke bli sett på som en som vil vise seg. Bruker en litt mer nedtonet stil.” (Sjt. Antonsen)*

*”Når det gjelder sivile klær så pynter jeg meg aldri i nord, men jeg er en kjolejente når jeg er hjemme.” (Sjt. Eriksen)*

*”Jeg bruker ikke sminke på jobb og selv om jeg er en kjolejente hjemme så pynter jeg meg aldri oppi nord, verken i leiren eller ute på byen.” (Sjt. Carlsen)*

## **Guttejente**

Fire kvinner sier at de har flest jentevenner, og at de stort sett er sammen med kvinnelige venner når de er hjemme. Og ingen av dem omtaler seg som ”guttejenter”, men på tross av dette omtaler Sjt. Eriksen seg som tøff.

*”Jeg er nok den som blir sett på som tøff i gjengen, men jeg er ingen guttejente.” (Sjt. Eriksen)*

De forteller de har drevet med typiske jenteaktiviteter som dans, ballett, sang, ridning og lignende, i oppveksten. Ingen av kvinnene fremstod heller som guttejenter da jeg intervjuet dem. Noen stilte i idrettsantrekk og noen i uniform, men alle var diskret sminket, hadde langt hår og fremstod som sunne og vanlige kvinner, uten en påtatt maskulin atferd. Dette stemmer med slik de omtalte seg selv.

## **Utvikling**

Alle kvinnene forteller at de selv opplever at de har utviklet seg i løpet av tiden i Forsvaret, men på ulike måter. Sjt. Eriksen trekker frem at hun har mindre til felles med vennene hjemme enn tidligere og at hun har blitt i bedre fysisk form.

*”De hjemme mener jeg har forandret meg veldig, men selv føler jeg mest at jeg har mindre til felles med dem enn før. Og så har jeg blitt fysisk sterkere, har forbedret meg med mer enn to og et halvt minutt på 3000 meteren.” (Sjt. Eriksen)*

To mener de har modnet og blitt mindre fnisete, og tre mener de har fått mer selvtillit i en eller annen form. En påpeker at folk som ikke har sett henne på en stund bemerker at hun har utviklet seg. Sitatene under er eksempler på dette:

*”Jeg har blitt mye mer selvsikker og hva skal jeg si da, jeg er flinkere til å være selvsikker da i alle fall og tenker ikke så mye over ting som jeg kanskje gjorde før (...) Men nå er jeg mer ”sånn er det, og hvis det ikke er sånn så får det bare være”. Gi litt faen i ting som ikke betyr så mye da.” (Sjt. Danielsen)*

*”På videregående var jeg veldig fjollete og fnisete, veldig mye, og tulla ganske mye. Med et år som befal elev har jeg endret meg litt, for med en gang guttene hører jentene fnise så kommenterer de (...) Så jeg vet i alle fall at jeg har slutta med det. Er ikke så fnisete og tullete lenger.” (Sjt. Antonsen)*

*”(...) Så da var jeg mye mer umoden da jeg søkte meg inn dit da, så jeg har absolutt vokst på det her.” (om hvordan hun var da hun startet på befalsskolen). (Sjt. Danielsen)*

Sjt. Antonsen trekker også frem at hun har utviklet seg mye i løpet av den korte tiden hun har vært befal. Dette ville nok kvinnene kunne sagt mye mer om hvis intervjuet hadde foregått på et senere tidspunkt, men likevel opplever jeg at det går et tydelig skille mellom å være befalselev og befal, og at kvinnenes egenskaper og interesser kommer mer til sin rett som befal. Da har de ansvar og har sannsynligvis fått/blitt plassert i stillinger de egner seg i, og de får i hovedsak drive med faget sitt. Alle kvinnene trekker frem at de trives godt i rollen som befal.

*”Litt mer sterk og klar føler jeg, mer selvtilit i rollen som befal. Det tror jeg.” (Sjt. Antonsen)*

*”(…) kanskje det er fordi at usikkerheten min er blitt borte, eller den er i alle fall ikke så tilstede som den var og derfor er det enklere å ta beslutninger.” (Sjt. Danielsen)*

## **Synlighet**

Samtlige av forskningsdeltakerne trekker frem situasjoner hvor de har følt seg ekstra synlig på ulike måter.

*”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 blikk og de plystrer etter meg og sånn. Det er egentlig ikke aksept for at de plystrer etter oss, jeg blir irriert av det. Jeg føler at jeg blir nedverdiget som befal, de ser meg ikke som befal, de ser meg bare som jente.” (Sjt. Antonsen)*

Sjt. Eriksen bruker det at kvinnenes navn står med rødt på resultatlister som henges opp som et eksempel, og både hun og Sjt. Antonsen har opplevd at hele leiren visste hvem de var før de kjente noen. De mener også at det å være kvinne og befalselev gjør at man blir ekstra synlig. Dette påvirker også kvinnenes atferd, og hva de opplever at det er ok å gjøre og ikke, for eksempel ute på byen, noe Eriksen trekker frem.

*”Jeg opplever at jeg er veldig synlig som jente, og at alt vi jenter sier og gjør blir lagt merke til. Dette gjelder både i tjenesten og på fritiden, f. eks. ute på byen. Som BS-elev og jente blir man ekstra synlig, det er få befalselever og det blir litt sånn at hele leiren vet hvem du er. Det skjer ikke med guttene, de trenger ikke tenke på at de hele tiden blir lagt merke til.” (Sjt. Eriksen)*

*”På befalsskolen synes jeg at de gangene jeg gjorde det dårlig vistes 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.” (Sjt. Eriksen)*

*”Og så når vi var jenter så ble vi lagt merke til, veldig godt. Vi var de nye befalselevjentene (...) så alle vet egentlig hvem vi er uten at vi vet hvem dem er”. (Sjt. Antonsen)*

*”Hvis en jente kliner med en gutt på byen blir hun stemplet og det får konsekvenser, det gjør det ikke for gutta.” (Sjt. Eriksen)*

Sjt. Danielsen opplever at hun hele tiden må bevise noe ekstra ettersom hun vises så godt.

*"Det er litt sånn der å bevise, å bevise noe for dem, hele tiden. Mens som gutt så trenger man ikke å bevise noe. Da er du godtatt og trenger ikke å bevise at du har noe ekstra. Men vi jentene, vi blir sett ned på, fordi vi har kanskje ponytail og ser annerledes ut, og blir lagt mer merke til og hvis vi da gjør det dårligere, så blir vi i alle fall lagt merke til. Da blir det snakket om oss og." (Sjt. Danielsen)*

Sjt. Carlsen trekker frem at kvinnene har en fysisk ulempe med seg fra starten som gjør at de blir enda mer synlige.

*"Det er et veldig mannsdominert miljø da, og så har du dette her fysiske, du har på en måte den ulempen fra før da, som kan bli ekstra godt lagt merke til (...) At du stiller med en liten sånn minus fra før av, og så må man jobbe for å overbevise." (Sjt. Carlsen)*

*"Jeg skulle av og til ønske at jeg var gutt sånn sett og vi har den der ulempen med det fysiske allerede. Og jeg vet ikke hvordan holdningene er sånn generelt, men av og til føler man at man er mer en belastning enn hva man hjelper til på grunn av det fysiske". (Sjt. Carlsen)*

Danielsen trekker frem at de som kvinner fikk ekstra oppmerksomhet når de hadde dårlig romvask, sannsynligvis fordi befalet forventet at kvinnene skulle gjøre det bra på akkurat det.

*"Og så husker jeg vi hadde det dårligste rommet ever. Vi var ikke flinke til å vaske eller noen ting, på rommet. Og det var jo litt sånn "jenterommet er helt forjævlig, fittetryner", det var befalet vårt da, ikke sant." (Sjt. Danielsen)*

Sjt. Berg opplever blant annet at hun alltid blir spurt i timene og at hun føler det som at hun er i et kronisk rampelys.

*"(...) jeg er alltid synlig. Det er sånn, folk visste hvem jeg var før jeg hadde snakket med noen og folk kunne stå 200 meter unna, jeg hadde aldri snakket med de før, og de er befal da i for eksempel rekrutten da og tar tak i meg og strekker meg for et eller annet hodeplagg eller det kunne være hva som helst, ja, hva som helst. Folk visste alltid hvor jeg var, hvem jeg var. Alle, altså. Uten at jeg hadde snakket med noen. Jeg følte meg så alltid, jeg følte meg overvåket, til enhver tid da (...) En konkret situasjon; jeg blir alltid spurt. Jeg blir absolutt alltid spurt. ALLTID. "Nå skal hun få lov å bryne seg litt". Jeg prøvde å trykke meg bakerst i klasserommet, og sånn som alle guttene gjør. De har liksom en og samme rekke bakerst i klasserommet og de blir aldri spurt. De gutta som tror liksom de er de kuleste da, de blir aldri spurt, de slipper alltid unna. Mens jeg liksom er i et kronisk rampelys." (Sjt. Berg)*

To av dem trekker også frem positive ting ved å bli lagt merke til, nemlig at det også vises når de gjør en god jobb og at man får tillitt fra sivile personer, for eksempel på Gardermoen.

*"Opplever at jeg er veldig synlig i uniform, spesielt som jente. Jeg vet ikke hvor mange koffertene og bag`er jeg har passet på på Gardermoen for vilt fremmede mennesker som har kommet bort og spurt om jeg kan gjøre det mens de står i dokø." (Sjt. Carlsen)*

*"Som jente blir man mer lagt merke til, men det er også positivt. Folk kommenterer også at jeg gjør en bra jobb." (Sjt. Eriksen)*

## **Kultur**

### **Det første møtet med Hæren**

Alle forskningsdeltakerne fikk spørsmål om å beskrive tjenesten sin så langt, og deres første møte med Forsvaret. Dette kan sees opp mot det kultursjokket det kan være å plutselig befinne seg inne i en inngjerdet leir med mange nye regler å forholde seg til, et fenomen som er like gyldig for en mann som for en kvinne. De beskriver dette møtet som tøft, men en sier det ikke var så hardt som forventet. De trekker derimot frem mange nye rutiner, som å bo i telt med gutter, gå på do i skogen og bære tungt som uvant og hardt. Også her trekkes det frem at det å ikke få lov å bruke sitt eget undertøy var uvant.

*”Andre uka da var vi ute i felt, det kom litt brått på meg. Jeg er ikke så vant til å være ute en uke i strekk, gå på do i felt og være der med åtte andre gutter, en uke i telt. Så de første dagene syntes jeg var litt hardt. Mye å sette seg inn i, opp og ned med telt, bli lagfører, bare uvante ting, men det var ikke den hardeste uka jeg hadde hatt.” (Sjt. Antonsen)*

*”Jeg slet litt med å vite, jeg kunne ikke bruke det undertøyet jeg ville, jeg kunne ikke gjøre ditten og datten, det ble litt tøft da, så stor overgang. Så, jeg syntes det var veldig rart i begynnelsen, men nå er det greit liksom”. (Sjt. Berg)*

*”Det var en smell, jeg var ikke forberedt egentlig. Altså psykisk sett var det greit, men det var det å gå uten mat det gikk helt fint, men det å gå uten søvn det var vanskelig på en måte. Da fikk jeg litt sånn, å er det sånn det er, shit.” (Sjt. Danielsen)*

Eriksen nevner også at enkelte tiltak Forsvaret har prøvd for å imøtekomme kvinners behov, her representert ved en annerledes sekk enn mennenes, ikke fungerer.

*”Vi fikk egen jentesekk i rekrutten, Bergans sekken, og den funker ikke. Når vi skal bære like mye som gutta må vi ha en sekk som gjør det mulig å få med alt utstyret også. Det er fint med egen jentesekk, men den må være like god som guttas, så vi bytta til guttesekk etter hvert.” (Sjt. Eriksen)*

### **Språk/meninger**

Kvinnene trekker frem at kommentarer som ”hore” og ”kjerring” forekommer.

Sjt. Antonsen har opplevd å bli snakket nedlatende til og fått enkle oppgaver, noe hun tror er fordi hun er kvinne.

*”På befalsskoleåret så merket jeg at jeg var jente. De guttene satte ikke meg til å gjøre de mest kompliserte oppgavene. De gav meg sånne lette oppgaver, som å gå og hente pinner eller noe sånt. Det var mange som ikke trodde at jeg hadde kompetanse til å gjøre kompliserte oppgaver.” (Sjt. Antonsen)*

*”En i laget mitt som var lagfører snakket til meg på en nedverdiggende måte, som om jeg var et barn, eller som jeg ikke forstod det som ble sagt.” (Sjt. Antonsen)*

De nevner også at de fysiske forskjellene og de ulike opptaks- og eksamenskravene kvinner har, blir nevnt for dem gjentatte ganger. Det oppleves for kvinnene som om dette brukes som et argument mot dem, spesielt i diskusjoner og i

tilbakemeldingsseanser. Dette gjøres av medelevene, og oppleves som et evigvarende argument som hele tiden kan trekkes frem, spesielt i de tilfeller mennene ikke har noe bedre å komme med.

*”Det er veldig irriterende å få høre at du, jaja du slapp jo bare å ta ti i stedet for 14, og da kan man ikke si noe på det. Vi er her på likt grunnlag, da kan du ikke si noe på det. Kan ikke komme her og får høre slik som på orienteringseksamen: Ja, hvorfor skal dere få ekstra tilleggstid på løpingen? Å, herregud da, du vant jo egentlig ikke når vi trekker fra tilleggstiden din.” Du får alltid høre det, og når du har gjort en god innsats er det litt kjipt å få den i tillegg da. På grunn av at du har fått tilleggstid.” (Sjt. Carlsen)*

*”Det er veldig mange gutter som har negative ting om jenter på grunn av de forskjellige kravene, du kom inn fordi du er kvotert. Det er veldig ubehagelig, jeg løper like fort som mange av dem.” (Sjt. Antonsen)*

*”Det som er vanskelig for jenter er nok det med fysikken tror jeg for det er enkelt for gutta å ta oss på. Så det på tilbakemelding hos oss nå, det var alltid det jentene i troppen min fikk. Og jentene i troppen min, noen tok flere pushups enn gutta, men de var selvfølgelig mye mindre fysisk robuste. Hun ene var 1,54 høy, og derfor så var hun, hun klarte kanskje ikke alltid å bære like lenge eller like mye. Og det var sånne ting guttene ble irriterte for ikke sant, så da var det lett å få noe for det. Så det er egentlig det fysiske mest.” (Sjt. Danielsen)*

*”(…) For eksempel for slengkommentarer fra gutter spesielt da, siden vi er jenter i Forsvaret og de kanskje slenger litt ekstra, noe negativt siden vi er jenter. De har slutta med det nå, men i begynnelsen så merket jeg at det var irriterende, for hvis jeg gjorde en like god jobb som gutta så greit, greit nok. Men hvis at jeg på en måte, jeg har fysiske begrensninger noen ganger, og ikke bærte like mye som dem. Vi hadde en 12,7<sup>8</sup> bæring i kasse der vi gikk opp på forskjellige fjell da, og der klarte jeg ikke å bære like mye som gutta. For det første var alle mye høyere enn meg, jeg er 1,59 og den kassa blir på en måte dytta ned da, når en er høyere. Så jeg klarte ikke å bære den like lenge som gutta, jeg bærte jo, vi bytta, rullerte, men jeg klarte ikke å bære den like lenge, i alle fall ikke på slutten. Og det fikk jeg jo høre. Ja, jeg vet at jeg er fysisk svakere, men det går an å si det på en pen måte liksom.” (Sjt. Danielsen)*

Sjt. Berg trekker også frem at slike kommentarer og den diskriminering som forekommer gjør at fokuset flyttes fra de oppgavene man skal gjøre til å tenke på det i stedet.

*”Selvfølgelig så er det jo all diskrimineringen, eller på en måte, all, alt det folk mener om jenter i militæret. Det er vel det som er det verste. Folks mening og behov for å ytre det (...) Det gjør at du har mindre fokus på jobben din og det du skal gjøre og det du skal lære deg. Og blir bekymret for andre ting. Så det er ikke optimalt, det er det ikke.” (Sjt. Berg)*

Både Carlsen og Antonsen nevner det såkalte stammespråket, som umiddelbart adopteres av de ferskeste i systemet og med dette bringes videre. Noe av dette språket oppfattes av kvinnene som barnslig.

*”Det blir en sånn innelukka kultur der, 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?” (Sjt. Carlsen)*

---

<sup>8</sup> 12,7 er en mitraljøse som veier 57,8 kg. Våpenet er best egnet for montering på kjøretøy og er pr i dag ikke noe soldater i Hæren normalt bærer rundt på. Men i enkelte tilfeller, for eksempel på fysisk harde øvelser, kan det legges inn som et moment.

*"Det var, når vi skulle putte magasinene i lomma, spiss mot tiss, og så "spiss mot tiss for de som har" eller et eller annet. Så så de på oss jentene og gutta lo, haha. Å fy flate så barnslig tenkte vi." (Sjt. Antonsen)*

Sjt. Berg har opplevd verre kommentarer enn de andre, men unnskylder det og mener det ikke er noe å ta seg nær av, samt at hun selv kanskje har skyld i det ved at hun svarer og sier fra når hun mener noe er feil.

*"Nei, det er ikke så mye sånne typiske horekommentarer og sånne ting, det er det ikke. Det er en gang jeg har blitt kalt det, men i enn sånn aggresjonstilstand, så det er ikke noe å ta seg nær av. Sååååå. Men jeg har jo blitt kalt kjerring og sånn der da, for jeg smeller jo fra meg. Når jeg er uenig så sier jeg fra. Hvis jeg føler at jeg blir behandlet feil så sier jeg fra. Da får jeg den der "Kjerring, hold kjefst", den får jeg. Tror jeg fikk det daglig for å si det sånn." (Sjt. Berg)*

Kvinnene ble presentert for et sitat som jeg selv hørte et befal uttalte vinteren 2010:

*"Nå har vi kvitta oss med alle jentene uten en, og hun blir vi faen ikke kvitt heller".*

Om han sa det som en spøk og hvorvidt han faktisk mente det eller ikke, vites ikke.

Det er heller ikke sikkert dette representerer verken holdningene i hans avdeling eller blant befal generelt, men jeg valgte likevel å benytte det, da det er reelt og jeg syntes det var interessant å finne ut hvordan kvinnene så på dette. Personlig syntes jeg det var feil av han å si det, også om han mente det som en spøk, da det er mye annet artig å tulle med. Samtlige av forskningsdeltakerne reagerer i en eller annen form med avsky eller sinne på dette utsagnet. Flere sier også at de blir provosert.

*"Jeg kjenner at jeg blir så provosert jeg. Tydeligvis har jeg fått høre at jeg er en kvinneforkjemper sånn sett da, ikke at jeg vil være det, men jeg blir det automatisk for at jeg blir så provosert. Forsvaret prøver å få inn jenter og det ene med det andre, men holdningene til enkelte klarer du bare ikke å forandre. Og det er så irriterende fordi jeg tror enkelte ikke vet hvor hardt enkelte jobber for å være lik som guttene og bare skille seg inn i mengden. Mens guttene må kanskje jobbe hardt for å på en måte vise seg som enkeltindivid, mens du vil bare komme deg inn i mengden og være blant guttene og være helt lik. Jeg kjenner at jeg blir provosert av sitatet, det gjør jeg." (Sjt. Carlsen)*

*"Nei! Nå blir jeg sint! For at de vil ha ut jentene, hvordan finnes sånne folk? Jeg blir irritert på han der fyren. Gammeldags syn på Forsvaret og på kvinner og menn. Skal liksom kvinner være hjemme og lage barn, og passe barna og lage mat, er det sånn? Som det var før?" (Sjt. Antonsen)*

Sjt. Berg evner sågar å fortelle meg nøyaktig hvilken avdeling befalet som sa det kom fra, noe som forteller meg noe om hennes helhetsoversikt og persepsjonsevne. Litt overraskende ettersom hun ikke har noen spesiell kjennskap til akkurat den avdelingen, men kanskje den har et rykte som gjør at hun koblet det.

*"Er dette reelt? XX! (navnet på avdelingen) Sykt. Helt sykt. Ja, det er roten til problemet, ikke sant. Når, ehhh. når befal, som skal legge grunnlaget, altså som skal utdanne alle andre, eller de han har under seg da. Når han har sånne meninger så kommer vi ingen vei. Så vi må ha, vi må ha grunnmuren i boks før vi kommer noen vei og jeg vet det selv, at med de guttene, eller noen av de guttene jeg har gått med, har også en negativ holdning til jenter i Forsvaret. Som*

*de kommer, selvfølgelig, til å overføre denne meningen til sine soldater, som igjen kommer til å, ja det forplanter seg, ikke sant. Det der er helt sykt.” (Sjt. Berg)*

De påpeker at uttalelser som dette er roten til alt, at slike holdninger sprer seg og gjør hverdagen vanskeligere for kvinner både nå og senere, og flere omtaler det som uakseptabelt. En påpeker også at slike holdninger er gammeldags.

*”Jeg ler nå og blir sjokkert, for man skulle tro vi hadde kommet lenger enn det. Mange tenker det sikkert, men det er noe annet å faktisk si det. Jeg tror det var mer negativt for han enn for jentene, men det gjør at jeg blir mer bevisst på at ikke alt er en rosa sky i systemet.” (Sjt. Eriksen)*

*”Og det å ha kvitta seg med liksom, det virker som han var irritert for at de ikke fikk ut hun ene, men det er bra da, synes jeg, at hun ikke bøyer seg i støvet for det. Men det er ikke sånn det skal være da, det er en feil der, når folk sier sånt.” (Sjt. Danielsen)*

## **En av gutta**

Sjt. Eriksen er av den oppfatning at en kvinne aldri blir en av gutta.

*”En jente blir aldri en av gutta, men vi kan bli godtatt, selv om vi alltid vil være jenta i gjengen. Tror guttene passer litt ekstra på jenta i gjengen, f. eks. ute på byen.” (Sjt. Eriksen)*

De fire andre mener uttrykket en av gutta er utelukkende positivt og vil helst omtales som det, og ikke som jenta/jentene, eller ved navn. De oppfatter det som at man er akseptert, en av gjengen.

*”En av gutta er det på å på en måte at du henger med guttene som om du var en annen gutt da kanskje. At du blir behandlet på sammen måten, at du har den samme respekten som alle de andre guttene i gjengen har. At du ikke blir sett annerledes på bare fordi du ser annerledes ut. Det er det jeg har tenkt da.” (Sjt. Danielsen)*

*”Jeg tenker på at du er en av gjengen da, du blir sett på som likemenn skulle jeg til å si, eller kvinner. Heller det enn guttene, og du. Det er det å melde seg inn og være en del av gjengen og ikke bare være den jenta som er der, selv om man er et annet kjønn så kan man være en av gutta for det. Man trenger ikke å være mann, jeg føler det handler litt om samholdet og det kollegiale, å være en av gutta. Jeg synes det er greit når ”kom igjen gutta” blir sagt, og hater at de sier ”kom igjen gutta, og jenta”. Ah, da bare blir det på en måte tydeligere dette her ”det var deg og ja”, det blir jo det. Man må være en av guttene.” (Sjt. Carlsen)*

*”En av gutta. Det er vel det å være en del av gjengen. Å være likestilt med gutta, ikke være annerledes enn dem. Det er ikke noe negativt i bruk, heller noe positivt (...) Det å være en av gutta er bra, det er bra å høre det for da føler man ikke at man skiller seg ut.” (Sjt. Antonsen)*

Sjt. Berg er den eneste av kvinnene som ser ulike betydninger av begrepet. Hun mener det i tillegg til det som er nevnt over kan ha en betydning hvor kvinnen blir en av gutta fordi hun fremstår som svært maskulin.

*”Hmmm. En av gutta. Det er to ting. To forskjellige ting. Det er, det ene er at du er, du er skikkelig maskulin, du er rett og slett, at du kanskje ikke ønsker å vise noen tegn for følelser, vise følelser så mye, tar alt som en stor sterk mann da, at du liksom er uovervinnelig på alle mulige måter. Så er det en ting, å være en av gutta da, som virkelig bare blander seg inn i mengden av gutta, som er helt slik ja. Det har man jo sett i Forsvaret i alle fall tidligere, ser det ikke så mye nå lenger egentlig. Jenter som er så maskuline at de bare blir en av gutta. Det andre er å være en av gutta type henge med gutta på rommet, og ha det gøy sammen og tulle, kunne tulle med alt.” (Sjt. Berg)*

## Overordnede

Ikke alle kvinnene omtalte sine overordnede, men de som gjorde det hadde varierende erfaring. Sjt. Danielsen trekker frem at befalet var for mye gentlemen mot de kvinnelige elevene og at dette ble negativt for kvinnene i forhold til mennene i kullet. Mens Sjt. Berg påpeker at befalet gjorde det helt motsatt og var veldig bevisst på effekten dette ville fått for kvinnene.

*”Det som er dumt med befalet som jeg hadde da, litt for mye gentlemen i dem og det vistest på den måten at ja ”du er jente liksom, det går bra det her” på en måte. Og vi var liksom vektet på den der fordi vi var jenter. Og fikk ekstra attention. Og det er jo negativt for da tenker gutta: Ok, de skal få det enda lettere nå ja fordi de er jenter. De fikk enkle opptakskrav på FOS, på samme skole som meg, nå slipper de å bære alt det vi må bære, og da, selvfølgelig, da blir man irritert da. Jeg hadde blitt irritert selv hvis jeg hadde vært gutt. Men sånn er det nå en gang, Hæren vår vil ha inn damer, så det er ikke noe gøy. Men ja, guttene, eller herrebefalet, behandlet oss litt annerledes, det gjorde de.” (Sjt. Danielsen)*

Carlsen trekker frem en situasjon hvor hun opplevde at hun som kvinne fikk overdrevent mye skryt for å gjøre det bra på en spesiell skyteøvelse, noe hun mener mennene som gjorde det like bra ikke fikk.

*”Vi skjøt hele tiden, og vi var koordinert og traff på hver enkelt skive. Og da var det sånn ”ja, hvordan er det med skarpskytterne” da vi kom tilbake. Åhhh, kompliment fra troppssjef, det hadde vi aldri fått før, vi var i ekstase. Men jeg tror det var noen av guttene også som skjøt ganske bra, men jeg vet ikke. Plutselig fikk vi vanvittig cred, sikkert fordi vi var to jenter og kanskje vi var gode, men jeg tror ikke at vi var så mye bedre enn alle andre, men vi fikk høre det. Så hvis det er den måten å få cred for ting, så tror jeg mer jentene også får det hvis de først gjør noe bra, kanskje de prøver mer enn guttene. Kanskje de prøver å gjøre oss dårligere enn vi er?” (Sjt. Carlsen)*

Hun opplever dette som at befalet kanskje hadde mindre tro på at jentene skulle gjøre det bra i utgangspunktet, noe som forsterkes av en annen som trekker frem at befalet forventet mindre av kvinnene enn guttene på praktiske ting, men ikke når det gjelder teori. Dette støttes av Danielsen:

*”Så merker noen ganger, jeg vet ikke helt hvordan jeg skal forklare det, men at de ikke forventer like mye av deg som han ved siden av, fordi han er en han og han klarer mer. Og da tenker jeg på fysiske ting, ikke på brains liksom, for der tror jeg de fleste jenter gjør det bedre enn guttene ofte. På skriftlige prøver og sånne ting.” (Sjt. Danielsen)*

Her er det altså litt varierte erfaringer både i forhold til befalets tilnæringsmåte til å ha kvinner i troppen, og i forhold til hva de forventet av disse kvinnene.

## Medelever

Kvinnene trekker frem situasjoner fra året som befalelev der de beskriver både samværet med andre kvinner i kullet og med mennene. Flere trekker frem at kvinnene samarbeidet godt og hjalp hverandre i forkant av teoretiske eksamener, noe som førte til gode resultater.



*"I fjor var det veldig mye å lese, og jeg syntes vi jentene var flinkere til å lese før eksamen enn gutta. Jentene gjorde det bra teoretisk. Før eksamenene hadde vi kollokviégrupper med både gutter og jenter, det fungerte bra." (Sjt. Eriksen)*

*"(...) Og vi samarbeidet mye bedre enn gutta merket jeg, og det er kanskje fordi vi er vant til å ha mindre og vi blir større hvis vi står sammen.*

*I: På hvilke måter da?*

*På fysiske ting og på lekser. Egentlig på det meste. Jeg vet ikke helt hvordan jeg skal si det, men hvis vi hadde en oppgave da for eksempel, så ar det liksom ok, skal vi gjøre den sammen. Skal vi samarbeide litt og snakke litt om den først, eller gjøre noe sammen så kanskje det blir bedre. Og da vi hadde eksamen så husker jeg vi satt og pugget sammen og når vi hadde undervisning med hverandre omtrent med plansjer, liksom. Skrev opp ledelsesprinsippene og hadde liksom hadde time nesten da." (Sjt. Danielsen)*

Andre trekker frem at de har fått et annet forhold til menn i løpet av sin tjeneste, i form av å lære seg å være kompis med menn, selv om de er mest sammen med kvinner ellers. En av kvinnene trekker frem at det i det sivile ofte blir et spørsmål om man skal være kjærester når man er venn med gutter, men at dette ikke er like fremtredende i Forsvaret, man er venner og ferdig med det.

*"Når jeg er hjemme er jeg mest sammen med jenter, men i leiren er jeg mest sammen med guttene." (Sjt. Carlsen)*

*"En ting med Forsvaret er at jeg har lært å få den rette kontakten med gutter. Være kompis egentlig. Det er bra." (Sjt. Antonsen)*

*"(...) jeg har blitt mer kjent med gutter og jeg merker at det er annerledes å være med gutter, og det er behagelig for de har en annen måte å være og tenke på." (Sjt. Danielsen)*

Sjt. Berg trekker frem at hun føler at hun ikke har passet inn hele tiden og at mennene presset henne litt ut av miljøet.

*"Jeg føler kanskje ikke at jeg har passet inn til enhver tid. Og det har mye med at, jeg har på en måte latt noen av de guttene jeg gikk i klasse med på befalsskolen, jeg har på en måte latt de presse meg ut litt. Og da, at det gjør at på en måte at jeg til tider føler at jeg ikke passer helt inn." (Sjt. Berg)*

## **Oppsummering**

Empirien viser at alle kvinnene er svært feminine i utgangspunktet og har et bevisst forhold til hvordan de fremstår både i uniform og med sivile klær. Dette har likevel endret seg fra hvordan de var da det startet i Hæren til slik de er i dag. Hvordan de tilpasser seg uniformsreglementet, stedet og situasjonen de er i, løses ulikt. De opplever også ulik behandling fra sine overordnede og sine medelever, men de fleste opplever å ha fått et annerledes forhold til menn etter de startet i Forsvaret. Noen på en god måte, andre på en ikke fullt så god. Samtlige opplever å være svært synlig som kvinne, for de fleste er dette mest negativt og en belastning. Samtidig kan det også være positivt, noe blant annet Sjt. Eriksen trekker frem. Også deler av språket som brukes i Hæren oppleves som distraherende, da det i noen tilfeller tar fokus bort fra

det de egentlig skal. Dette gjelder ikke det fagmilitære språket, men enkelte uttrykk og spesielt kommentarer om dem som kvinner. Det er verdt å bemerke at samtlige kvinner trekker frem de fysiske forskjellene mellom kvinner og menn, og de ulike krav Forsvaret har satt på opptak og eksamen, uten at de ble spurt konkret om dette. Videre reagerte de sterkt på sitatet de ble presentert for og mener at slike holdninger er negativt for kvinnene, men at det også kan være det for de som eier holdningene. Når det gjelder uttrykket ”en av gutta” så mener fire av kvinnene at det er viktig å være en av gutta, mens Sjt. Eriksen mener at en kvinne aldri kan bli nettopp det, selv om man kan bli godtatt i gjengen.

## **Drøfting**

Oppgavens problemstilling er hvordan kvinner opplever å være i Hæren i 2010. Når kvinnes opplevelser nå foreligger, eksisterer et bedre grunnlag for å forstå deres oppfatning av sin identitet i et større system og ulike momenter rundt dette.

## **Identitet**

### **Uniform, hår, sminke og sivile klær**

Det ligger en del forutsetninger til grunn hva angår dette, i form av uniformsreglementet (Forsvaret, 2010). Som nevnt praktiseres spesielt reglene rundt hår, sminke og smykker noe forskjellig fra avdeling til avdeling, og kanskje også i underavdelingene. Men grunnforutsetningen for å kunne si noe om dette er at militært personell går i uniform, uavhengig av kjønn.

Noen av kvinnene syntes det var uvant å bruke uniform i starten, og Sjt. Berg trekker frem at hun syntes det tok identiteten hennes bort, selv om hun i ettertid ser at det ikke var det som skjedde. Også Sjt. Danielsen har reflektert over dette: *”(...) så tror jeg nok at vi blir mer, eller mindre damer her inne da, på en måte. I fremtoning i alle fall, med tanke på at vi går med uniform, og ja, alle ser like ut både med hår og alt.”* Den enkeltes identitet blir mindre fremtredende i uniform (Matlary, 2009) og mangfoldet forsvinner til fordel for likhet (Matlary, 2010). Ut fra kvinnes opplevelser kan det virke som at dette oppleves som verst i starten, og at man på et tidspunkt går over til å akseptere det eller venne seg til det. Både Forsvarssjefen og Forsvarsministeren sa i sine taler på kvinnekongressen 2010 (Sunde, 2010; Faremo, 2010) at det er ønskelig med et større mangfold, og selv om uniformen ikke fremhever mangfoldet så vil kvinnes holdninger, verdier og atferd komme til syne

også med like klær. Når kvinner må kle seg som menn, så nøytraliseres kvinneligheten deres slik både Kvande og Rasmussen (1993) og Medhus (1996) beskriver, noe også Ask (2010) og Jørstad (2010) forteller om, spesielt i forhold til hår og sminke. Kvinnene må altså tone ned sin stil og sin personlige identitet noe, og slik Ellingsen m. fl. (2008) påpeker, kan dette bety mye for dem som enkeltpersoner, kanskje så mye at enkelte slutter. Men så fremt de faktisk velger å bli i systemet, vil nok det at de faktisk er kvinner gjøre at mangfoldet i Hæren sakte men sikkert øker. Kvinnene er pr. i dag positive til å gå i uniform, og flere nevner også dette med stolthet i forhold til uniformen og at uniformen skaper tillitt. Bang (1988) nevner at uniformer kommuniserer et budskap til omgivelsene, noe blant annet Sjt. Carlsen forteller noe om: ”*Jeg vet ikke hvor mange koffertene og bag`er jeg har passet på på Gardermoen*”.

Kvinnene er opptatt av å være et godt eksempel og gikk med håret i knute eller uten sminke i rekruttperioden, når sjefene krevde det, selv om de ikke nødvendigvis følte seg vel uten sminke, slik Sjt. Danielsen beskriver. Sjt. Eriksen synes det er mange unødvendige regler å forholde seg til, som å ikke få lov å bruke de øredobbene hun vil, men også hun er bevisst på å ikke stille strengere krav til sine soldater enn det hun gjør til seg selv. Dette forteller noe om holdningene til kvinnene og at de relativt raskt har tilpasset seg kulturen og de krav som stilles (Matlary, 2009). Alle kvinnene trekker frem at de enten har endret stil etter de kom til Nord-Norge av praktiske hensyn, f. eks. ved å bruke turklær og varmere klær enn hjemme, eller at de bevisst ikke pynter seg der oppe. Dette til tross for at de alle omtaler seg som jenter som liker å pynte seg og gå i kjole når de er hjemme. Sjt. Antonsen forteller om situasjoner med uønsket oppmerksomhet, ”*(...) og så bruker jeg ikke klær som viser kroppen min så mye. Fordi da får jeg jo mange blikk fra rekruttene som jeg ikke ønsker*”, mens både Sjt. Eriksen og Sjt. Carlsen er veldig bevisst på å ikke pynte seg uten at de forteller noe mer utdypende om det. Dette kan tyde på at de ønsker minst mulig oppmerksomhet rundt egen person, da de opplever det å hele tiden bli lagt merke til som belastende. Kun Sjt. Danielsen oppgir at hun bruker de samme klærne på fest på tjenestestedet som hjemme. Sjt. Berg så tidligere det også som et skille mellom det å være hjemme og det å være på tjenestestedet, at det var ulike forventninger til henne. Dette vitner om at hun har akseptert og tilpasset livsstilen sin til det hun opplever Hæren forventer, men velger samtidig å ha et veldig klart skille mellom tjenestestedet og hjemmet.

## Guttejente

Kvinnene har flest jentevenner, og forteller at de stort sett er sammen med jentevenner når de er hjemme, men flere har fått et annet vennskapsforhold med gutter etter de startet i Forsvaret. Da har de erfart noen ulikheter mellom kvinner og menn og ser positivt på dette: *”det er behagelig for de har en annen måte å være og tenke på.”*

Ingen av kvinnene omtaler seg som ”guttejenter”, noe som stemte med min oppfatning av dem og som også stemmer med deres beretning om klærne de benytter. Men på tross av dette omtaler Sjt. Eriksen seg som en som nok blir sett på som tøff. At de ikke ser seg selv, eller av meg oppfattes som, guttejenter er interessant. Både Jacobsen og Thorsvik (1997), Raaheim (2002) og Ellingsen m. fl. (2008) nevner at organisasjoner ofte rekrutterer personell som ligner de som allerede finnes der og dermed vil passe inn. Altså skulle man tro at dette i hovedsak var menn, eller kanskje kvinner med egenskaper som ligner på de menn har, for Hærens del. Men det ser ikke ut til at dette er gjeldene for disse kvinnene. Kanskje er dette annerledes på andre nivåer?

## Utvikling

Kvinnene snakker om både fysisk og psykisk utvikling, samt distansering fra familie og venner på hjemstedet, i løpet av tiden som militær så langt. Sjt. Eriksen har ikke samme syn på dette som de hjemme: *”De hjemme mener jeg har forandret meg veldig, men selv føler jeg mest at jeg har mindre til felles med dem enn før”*. Her hersker det to oppfatninger og syn på samme sak, hvor de hjemme i større grad føler utviklingen som har skjedd, og sannsynligvis ser den tydeligere ettersom kvinnen ikke er hjemme hver helg grunnet stor avstand. Kanskje er det i dette tilfellet slik Ellingsæter og Solheim (2002) skriver, at hun har latt sin egen kjønnsidentitet gå over til å være bi-identiteten, mens den identiteten hun trenger på jobb har blitt mest fremtredende. Det kan være det de hjemme observerer, men som kvinnen ikke helt klarer å se selv. Men det kan også tyde på at hun har tatt til seg det militære språket, som kan være vanskelig å forstå for utenforstående (Bakka m. fl., 2004) og dermed gjør at de hjemme opplever at de har enda mindre til felles.

Sjt. Antonsen nevner at hun har blitt mindre fnisete *”Med et år som befalselev har jeg endret meg litt, for med en gang guttene hører jentene fnise så kommenterer de”*, så her er kanskje typisk feminin atferd endret til fordel for en atferd guttene i

større grad aksepterer, i den hensikt å slippe unødvendige kommentarer. Men dette er nok også en type atferd befall disiplinerer, da det ikke er tillitsvekkende å ha en sersjant som står og fniser. Og i tillegg er nok dette noe kvinnen ville sluttet med i denne alderen uansett sted og profesjon, da hun ville oppdaget at det blant studenter eller voksne mennesker i arbeidslivet ikke er vanlig eller akseptert å fnise eller tulle.

## Synlighet

Det meste av kvinnenes opplevelser i forhold til at de er synlige kan forklares med Kaufmann og Kaufmanns (1996) personpersepsjon og figureffekt, hvor minoriteter legges bedre merke til, både i positiv og negativ forstand. I denne sammenhengen trekker flere av kvinnene frem fysikk som noe negativt, her ved Sjt. Carlsen: *”Og så har du dette her fysiske, du har på en måte den ulempen fra før da, som kan bli ekstra godt lagt merke til (...) At du stiller med en liten minus fra før av, og så må man jobbe for å overbevise”*. Kristiansen m. fl. (2010) skriver også at kvinner hele tiden må bevise at de ”fyller” jobben, noe som denne kvinnen opplever at det fysiske forsterker. De forskjellene som genetisk følger kvinner og menn danner grunnlaget for at de fysiske testene og eksamenene ikke like for begge kjønn i Forsvaret. Dette medfører at kvinnene har et minus de ikke klarer å gjøre noe med. Men samtidig er det, som Matlary (2009) sier, at oppgaver løses best i fellesskap og at ingen er sterkere enn det svakeste ledd. Men det å alltid være svakest kan sannsynligvis være en påkjenning, spesielt når man hele tiden blir minnet på det i tilbakemeldingsseanser. Noen av de praksiser som finnes i Hæren bygger opp under at kvinnene blir synlige, noe Sjt. Eriksen har lagt merke til: *”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”*. Dette kan medføre at guttene alltid har noe å ”ta dem på” i tilbakemeldingsseanser, eller andre sammenhenger hvor det argumenteres. Som Sjt. Danielsen sier *”da blir det snakket om oss også”*. Å finne motargumenter mot dette kan nok for kvinnene oppleves som utfordrende, ettersom de har andre krav og er tatt inn på bakgrunn av disse.

Flere av kvinnene forteller om episoder der de har opplevd at for dem ukjente personer har visst hvem de er, på bakgrunn av at de er kvinner. Sjt. Eriksen mener også at som både kvinne og befelselev er man enda mer synlig, da det er få av begge kategorier i avdelingene. Dette oppleves som slitsomt, og gjør at de føler seg overvåket enten de skal til butikken eller er i klasserommet. Sjt. Berg sier det slik:

*”Jeg blir alltid spurt. Jeg blir absolutt alltid spurt. ALLTID. ”Nå skal hun få lov å bryne seg litt”. Jeg prøvde å trykke meg bakerst i klasserommet, og sånn som alle guttene gjør (...) Mens jeg liksom er i et kronisk rampelys”.* Denne kvinnen opplever at hun blir trukket frem gjentatte ganger og i langt større grad enn mennene i troppen, og tror dette gjøres fordi befalet vil at hun skal få prøvd seg litt ekstra. Og det er klart, hvis alle befal/instruktører tenker slik og spør kvinnen(e) i alle timer, så blir det en stor belastning på disse og langt mindre både læring og belastning på mennene. Da slår figureffekten ut på en veldig negativ måte.

Videre opplever de å bli sett på som kvinner, ikke som befal på lik linje med sine kollegaer, for eksempel slik Sjt. Antonsen har opplevd ved å gå rundt i leiren og bli sett på av soldatene: *”de ser meg ikke som befal, de ser meg bare som jente”.* Hun kler seg derfor på en måte som gjør at hun ikke viser kroppen sin for mye, og det kan være for å hindre at hun blir tillagt egenskaper ene og alene på bakgrunn av sitt kjønn, og dermed ikke blir sett på som et vanlig medlem av organisasjonen (Matlary, 2010). Dette kan, slik Sjt. Danielsen beskriver, være negativt: *”Men vi jentene, vi blir sett ned på, fordi vi har kanskje ponytail og ser annerledes ut, og blir lagt mer merke til og hvis vi da gjør det dårligere, så blir vi i alle fall lagt merke til”.* Men det kan også være positivt, noe Sjt. Eriksen forteller om: *”Som jente blir man mer lagt merke til, men det er også positivt”*, for eksempel ved at man får muligheter man ellers ikke ville fått. Dette beskriver også Ellingsen m. fl. (2008) i form av at det å skille seg ut kan gi positive effekter, men samtidig medfører det at man hele tiden føler at man må prestere. Når det gjelder positiv oppmerksomhet for kvinner, så ønsker man ikke dette rundt egen person med mindre det oppfattes som fortjent. Dette påpeker en av forskningsdeltakerne da hun og en kvinnelig kollega fikk skryt, som ble oppfattet som ufortjent da de av guttene som sannsynligvis gjorde det like bra ikke fikk høre noe.

Det er også slik at kvinner kan bli sett på som representanter for sitt kjønn, noe som kan medføre at de ”arver” egenskaper kvinner som har vært inne tidligere har hatt på godt og vondt, eller at det setter begrensninger for hva kvinnen kan tillate seg og ikke. Sjt. Eriksen mener at: *”Hvis en jente kliner med en gutt på byen blir hun stemplet og det får konsekvenser”.* Slik jeg forstår dette føler denne kvinnen at hun må passe seg, både i forhold til sitt eget rykte, men også i forhold til ryktet til andre kvinner i Hæren. Dette kan tyde på at man blir oppfattet som noe mer enn en privatperson i uniform (Matlary, 2009; Bang, 1988).

## **Kultur**

### **Det første møtet**

Flere av kvinnene opplever overgangen fra sivil til militær som stor og utfordrende, men ut fra det de beskriver virker det ikke som de hadde noen form for innrykksreaksjoner, i alle fall ikke slik Matlary (2009) beskriver det. Noe av opplevelsene de hadde i sitt første møte med Hæren er allerede nevnt i forbindelse med uniform, hår og sminke, men Sjt. Berg opplevde også å ikke kunne bruke sitt eget undertøy som tøft: *”Jeg kunne ikke bruke det undertøyet jeg ville (...) Så, jeg syntes det var veldig rart i begynnelsen, men nå er det greit liksom”*. Her har åpenbart en tilpasning funnet sted. For å være en del av det fellesskapet Forsvaret er, må man tilpasse seg for å bli identifisert med denne gruppen, og for å komme dit måtte kvinnen i dette tilfellet distansere seg fra sin personlige identitet (Kaufmann og Kaufmann, 1996). Hun måtte akseptere usikkerhet, legge bånd på seg i forhold til atferd hun tidligere ikke så noe galt i, og benytte annet undertøy enn det hun ønsket og var vant til. Alt dette er ting som er med på å prege den enkeltes personlige identitet, og i dette tilfellet aksepterte kvinnen å legge det til side (Bang, 1988), for å heller være en del av den kulturelle identiteten til Hæren (Schiefløe, 2003).

Hærens mer eller mindre helhjertede forsøk på å legge til rette for kvinner ved å tilpasse noe av utstyret i form av å ha egne jenteutgaver ble av Sjt. Eriksen trukket frem som noe negativt, da hun hadde opplevd å få utlevert en egen sekk for kvinner som fungerte dårlig: *”Når vi skal bære like mye som gutta må vi ha en sekk som gjør det mulig å få med alt utstyret også”*. Hun syntes det var fint med en egen sekk, men når den ikke virket på ønsket måte det ble det bare negativt. Hun opplevde, slik jeg tolker henne, at utfordringene som kvinne var store nok om ikke de skulle ha en dårlig sekk også. Og da ble jentesekken, som enda et bevis på at de skiller seg ut, noe ekstra negativt. Dette stemmer med funnene til Lauritzen m. fl (2009) om at slike praksiser ekskluderer snarere enn det ivaretar mangfoldet. Sjt. Eriksen forteller videre at de etter kort tid gikk tilbake til å benytte samme sekk som mennene. I enkelte tilfeller oppfatter kvinner det som hensiktsmessig å nøytralisere det at man faktisk er kvinne (Kvande og Rasmussen, 1993), for eksempel ved å la være å ta i bruk utstyr som er spesielt laget for kvinner. Kvande og Rasmussen (1993) benytter eksempelet hvor kvinner for eksempel bruker klær i nøytrale farger for å nedtone det at de er kvinner, de ønsker altså minst mulig friksjon rundt sitt kjønn. Samtidig er det lett at kvinnene

kritiserer Forsvaret for manglende tilrettelegging også. Dette er helt klart en utfordring for organisasjonen, da kvinnene er ulike og ser også dette forskjellig.

## **Språk og meninger**

Kvinnene nevner ulike erfaringer med språket, alt fra Sjt. Berg, som kan sies å være et ytterpunkt, *”det er ikke så mye sånne typiske horekommentarer og sånne ting, det er det ikke (...) Da får jeg den der ”Kjerring, hold kjeft”*”, til å ikke bli kalt ting, men oppleve å bli nedverdiget på andre måter. Slike kommentarer sier noe om verdiene og holdningene som er akseptert i organisasjonskulturen (Bakka m. fl., 2004), men som det er utfordrende å ta et oppgjør med.

Sjt. Antonsen opplevde å bli snakket til på en nedverdiggende måte og føle nedverdiggelse i praksis: *”De gav meg sånne lette oppgaver, som å gå og hente pinner eller noe sånt. Det var mange som ikke trodde at jeg hadde kompetanse til å gjøre kompliserte oppgaver”*. I dette tilfellet virker det som hun opplever at hun har manglende tillit på bakgrunn av at hun er kvinne. Kvinnene trekker også frem flere eksempler fra sammenhenger hvor fysisk form eller fysiske tester har vært tema, og en veldig synlig kilde til kommentarer og synliggjøring av hva folk egentlig mener. Dette blir også gjentatt utenfor sin sammenheng, hvis mennene finner det nødvendig å bruke det som argumentasjon. *”Så det på tilbakemelding hos oss nå, det var alltid det jentene i troppen min fikk”* forteller Sjt. Danielsen. Sjt. Antonsen har også lignende erfaringer og hun opplever det som ekstra negativt da hun faktisk er en av de kvinnene som klarer å slå enkelte gutter på fysiske tester, men likevel ble dette brukt som et argument mot henne. Sjt. Carlsen trekker frem at det er kjedelig å ha konkurrert seg til en plass på det grunnlaget Forsvaret har bestemt at kvinner stiller på, og så oppleve at dette brukes i mot henne, også når hun gjør det bra. *”Du får alltid høre det, og når du har gjort en god innsats er det litt kjipt å få den i tillegg da. På grunn av at du har fått tilleggstid”*. De kan ikke velge å ikke få tilleggstid på orienteringseksamen, det står beskrevet i et reglement hvor mange prosent som skal legges på for kvinner og karakterene gis ut fra det.

Da Forsvaret åpnet for kvinner var det stor skepsis rundt kvinnes svakere fysikk (Orsten, 1999). Ellingsen m. fl. (2008) fant videre at fysisk styrke fremstår som en sentral verdi i Forsvaret også i dag, og på bakgrunn av dette er det naturlig at temaet tas opp flere ganger. Men i Hjelmeseths (1994) studie mente også enkelte befal at kvinner egner seg dårlig for fysisk krevende tjeneste, og kanskje er disse



utsagnene og argumentasjonene kvinnene opplever fra sine medelever et uttrykk for at det fremdeles er en skepsis til dette, og kanskje med god grunn. Mange kvinner, kanskje de fleste, opplever nok å føle seg utilstrekkelig i enkelte sammenhenger hvor det kreves fysisk styrke, Sjt. Danielsen beskriver det slik: *"(...) der klarte jeg ikke å bære like mye som gutta (...) og det fikk jeg jo høre"*. Kanskje gjør denne fysiske forskjellen at kvinner misliker konkurranser, da de fleste ikke har sjanse til å hevde seg, når de mer eller mindre frivillig drar inn i mennenes konkurransekultur, slik Medhus (1996) beskriver. Og gjør de det bra møter de argumenter om kvotering og tilleggstid, som tar fra dem gleden. Normalt kan kvinner velge å ikke være en del av konkurransekulturen, men kanskje ikke i dette systemet, og spesielt ikke når dette benyttes som argument på tilbakemeldingsseanser. Da må kvinnene ta det inn over seg og forholde seg til det, enten de ønsker det eller ei.

Et annet viktig moment, som Sjt. Berg, trekker frem, er at slike kommentarer og den diskriminering som forekommer, gjør at fokuset flyttes fra de oppgavene man skal gjøre til å tenke på det i stedet. *"Det gjør at du har mindre fokus på jobben din (...) og blir bekymret for andre ting"*. Hovde (2010) konkluderer med at kvinner ønskes fordi de er forskjellige fra menn, samtidig som de kritiseres for at de ikke er mer like menn. Slik jeg oppfatter kvinnene kommer dette ekstra tydelig til uttrykk hva angår fysikk, og det kan ende med at kvinnene bruker energi på å tenke på at de oppfattes som utilstrekkelig, i stedet for å fokusere på det de skal og bidra med sine positive egenskaper. Generalmajor Thomas Colin Archer (Arstad m. fl. 2011) fokuserer veldig på at kvinner ikke skal erstatte menn, og da må det kanskje en holdningsendring til, samt konkrete eksempler på hva kvinner faktisk bidrar med til organisasjonens beste, ut over et bedret arbeidsmiljø (Hovde, 2010). De fleste kvinnene som er i tjeneste ønsker nok å bidra med noe mer enn det.

Også stammespråket, som kan omtales som et internt språk de fleste nykommere bruker svært kort tid på å komme inn i, og som av utenforstående som oftes oppfattes som vanskelig å forstå (Bakka m. fl., 2004), ble av Sjt. Antonsen nevnt som barnslig: *"spiss mot tiss for de som har"*. Dette konkrete eksempelet er i samme kategori som det språket Furulund (2009) forteller om, og uttalelsen som i magasinet ALFA om at *"krig er bedre enn sex"* (Rønningen, 2010). Men samtidig er dette kun enkeltstående eksempler på språket i Hæren, og dette har ingenting med rask og effektiv kommunikasjon og gjøre. Noe av dette interne språket er nødvendig, og

oppfordres derfor til. Samtidig er mye av språket i Forsvaret unødvendig hardt og tøft, og helt klart noe som kan endres over tid hvis det er ønskelig.

Språket bygger opp under den særegne kulturen man har i Hæren som, slik Schiefloe (2003) beskriver, skiller seg ut fra andre kulturer. Sjt. Carlsen opplever det slik: *”Det blir en sånn innelukka kultur der, innelukka system som skiller seg ut fra det sivile. Du snakker på en annen måte, du oppfører deg på en annen måte (...) 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?”* For å passe inn, eller være med å bygge opp denne interne kulturen, ser det ut til at sekundærsosialiseringen blir svært viktig og fremtredende, til tross for at den ikke blir like sterk som primærsosialiseringen (Bang, 1988). Man setter på en måte sine egne verdier og normer på vent for å passe inn i kulturen, som også språket er en del av. Noe av språket som benyttes og de meninger som ytres er slik jeg tolker kvinnene med å gjøre hverdagen deres mer utfordrende, og det gjør at de må kjempe kamper som er umulige.

Samtlige av forskningsdeltakerne reagerer i en eller annen form med avsky eller sinne på sitatet de ble presentert. Flere sier også at de blir provosert og sitatet fra Sjt. Carlsen kan i så måte representere alle kvinnene: *”Men holdningene til enkelte klarer du bare ikke å forandre (...) jeg tror enkelte ikke vet hvor hardt enkelte jobber for å være lik som guttene og bare skille seg inn i mengden (...) og være blant guttene og være helt lik”*. Mange kvinner bruker sannsynligvis mye energi på å fremstå som lik mennene, og som Totland (2009) skriver må kvinnene tilpasse seg det maskuline for å bli inkludert og akseptert. Dette ser det ut til at kvinnene er villige til, for eksempel ved å bruke andre klær enn de gjør hjemme, noe jeg oppfatter som at de synes er greit og at alternativet ville vært verre. De ønsker å være en av gutta, og finner derfor de fysiske forskjellene utfordrende.

Sjt. Berg evnet sågar å fortelle meg nøyaktig hvilken avdeling befalet som hadde dette utsagnet kom fra, noe den avdelingen bør finne svært urovekkende, da det sier litt om eksternt personell sitt inntrykk av den. Videre kommenterer hun at slike holdninger gjør at det blir vanskelig å komme seg videre: *”noen av de guttene jeg har gått med, har også en negativ holdning til jenter i Forsvaret (...) de kommer, selvfølgelig, til å overføre denne meningen til sine soldater.”* Man tilpasser seg den gruppen man finner betydningsfull og viktig (Raaheim, 2002), så kvinnens oppfatning av at holdninger blir spredt videre ved at befal kommuniserer det til sine soldater vil kunne stemme. Det er vanskelig å stå alene, eller stå i mot det en større enhet mener.

Ofte ser soldatene opp til befalet og adopterer både vedkommendes holdninger og fremtoning uten å reflektere over det.

Sjt. Antonsen mener at det finnes gammeldagse holdninger i Forsvaret, og uttrykker det slik: *"Skal liksom kvinner være hjemme og lage barn, og passe barna og lage mat, er det sånn?"* Tradisjonelt prioriterte kvinner barn og hjem før egen yrkeskarriere (Scheifloe, 2003), men både det at vi var kommet til 2010 da intervjuene ble foretatt, og at disse kvinnene er unge, gjør at dette oppfattes ekstra provoserende. Unge kvinner ønsker en egen yrkeskarriere, noe også samfunnet i dag legger opp til med tanke på økonomi.

Flere av kvinnene mener at dette sitatet er sykt og at slike holdninger egentlig ikke er akseptert, men at de ikke er sjokkert over at de finnes. Sjt. Eriksen sier det slik: *"Mange tenker det sikkert, men det er noe annet å faktisk si det"*. Med det forstår jeg at hun har en oppfatning av at slike holdninger finnes, men at det ikke er noen aksept for å si det. I stedet for at slike holdninger blir stoppet kan det, som kvinnen sier, bli spredt. Hjelmseth (1994) fant at menn har en oppfatning av at de egner seg best for militære oppgaver, og kanskje derfor fortsetter denne holdningen å spres. Hvis menn fortsatt er av den oppfatning har de ikke fått en grunn til å endre det på 17 år, og da er det ikke rart kommentarene fortsetter. Skal man få til en holdningsendring må dette i følge Raaheim (2002) være ønsket og kanskje er det nødvendig med sanksjoner for å få det gjennom.

### **En av gutta**

Alle kvinnene med unntak av Sjt. Eriksen er svært positive til dette uttrykket og mener at en jente kan bli en av gutta. Også Lauritzen m. fl. (2009) og Kristiansen m. fl. (2009) har funn som bekrefter dette. Men Harsvik (2010) fant både de som var positive og vil være en av gutta, og kvinner som oppfattet dette som noe negativt. Dette kan ikke nødvendigvis sammenlignes med denne studien da hun intervjuet vernepliktige soldater, men samtidig intervjuet hun langt flere. Sersjantene i denne studien foretrekker å bli omtalt som det, og misliker at deres navn eller "jenta/jentene" slenges på bak gutta. Sjt. Carlsen: *"Jeg synes det er greit når "kom igjen gutta" blir sagt, og hater at de sier "kom igjen gutta, og jenten". Ah, da bare blir det på en måte tydeligere dette her "det var deg og ja"*". Dette støttes av Totland (2009) hvor kvinnene sier nøyaktig det samme. Sjt. Danielsen oppfatter uttrykket som *"at du har den samme respekten som alle de andre guttene i gjengen har. At du ikke*

*blir sett annerledes på bare fordi du ser annerledes ut*". Sjt. Antonsen beskriver det på følgende måte: *Det å være en av gutta er bra, det er bra å høre det for da føler man ikke at man skiller seg ut.* "Å ha et behov for å høre til, være "inne", er viktig (Raaheim, 2002) og kanskje spesielt i kulturer som Hæren. For en kvinne i Hæren vil sannsynligvis majoriteten, altså mennene, oppfattes som en positiv identitetstype og dermed vil kvinnene strekke seg etter dette (Berger og Luckmann, 1966). På en annen side så trekker kvinnene frem at de opplever at de i mange tilfeller ikke klarer å bære det samme som mennene, for eksempel Sjt. Carlsen: *"Av og til føler man at man er mer en belastning enn hva man hjelper til på grunn av det fysiske"*. Og ser man dette opp mot det Ellingsen m. fl. (2008) skriver om utmarsjer, hvor det skapes helter og tapere, og Harsvik (2010) sitt inntrykk av at å være en av gutta er å være soldat på lik linje som mennene, så vil kvinnene i de aller fleste tilfeller komme til kort. Sjt. Eriksen har et litt annet syn på dette enn de andre kvinnene, hun mener at *"en jente blir aldri en av gutta, men vi kan bli godtatt, selv om vi alltid vil være jenta i gjengen"*. Dette støttes også av Ellingsen m. fl. (2008), og Totland (2009) med de funnene han fant hos sine mannlige informanter. Her deler altså en av kvinnene i denne studien oppfatning med de mannlige grenaderene i Totlands studie.

Sjt. Berg mener videre at det i tillegg kan ha en betydning ut over det å være en del av gjengen, *"du er skikkelig maskulin, du er rett og slett, at du kanskje ikke ønsker å vise noen tegn for følelser, vise følelser så mye, tar alt som en stor sterk mann da, at du liksom er uovervinnelig på alle mulige måter (...) Jenter som er så maskuline at de bare blir en av gutta"*. I dette tilfellet kan man si at kvinnen adopterer atferd for å oppnå tilhørighet og på den måten oppfører seg konformt med menn. På denne måten tilpasser kvinnen sin kulturelle identitet ved å akseptere de endringer hun må gjøre for å bli inkludert, noe som er beskrevet både av Kvande og Rasmussen (1993) og Schiefloe (2003). Å prøve å te seg som en mann for å bli inkludert er beskrevet av Elvin-Nowak og Thomsson (2003), mens Raaheim (2002) beskriver det som at man prøver å bli som de rundt seg. Men dette kan også oppfattes negativt, da man kan bli oppfattet som en bitch hvis man som kvinne blir "for mye mann" (Ellingsen m. fl. 2008).

## **Overordnede**

De av kvinnene som omtalte sine overordnede hadde meget ulik og variert erfaring med hvordan disse behandlet kvinnene i avdelingen. Sjt. Danielsen var ett ytterpunkt:

*”(…) litt for mye gentlemen i dem og det vistest på den måten at ja ”du er jente liksom, det går bra det her” (…)* Og vi var liksom vektet på den der fordi vi var jenter.” Dette syntes hun medførte en forskjellsbehandling som mennene i troppen ikke satte pris på, noe hun hadde forståelse for. Hun tror også mennene blir irritert fordi: *”De fikk enkle opptakskrav på FOS, på samme skole som meg, nå slipper de å bære alt det vi må bære, og da, selvfølgelig”*. Sjt. Carlsen trekker frem at hun som kvinne fikk overdrevent mye skryt for å gjøre det bra på en spesiell skyteøvelse, noe hun mener mennene som skjøt like bra ikke fikk. Dette var synlig da de kom tilbake til leiren: *”Plutselig fikk vi vanvittig cred, sikkert fordi vi var to jenter og kanskje vi var gode, men jeg tror ikke at vi var så mye bedre enn alle andre, men vi fikk høre det da”*. Hun tolket dette som at enten får jenter mye skryt når de først gjør noe bra, fordi befalet skjønner at da har de ytt en veldig god innsats for å oppnå det. Eller så kan det være fordi befalet forventet mindre av kvinnene. Skryt kan altså snus til noe negativt. Også her kommer figureffekten frem i forhold til synlighet (Kaufmann og Kaufmann, 1996), enten det er bevisst eller ikke. At befalet kanskje forventer mindre bekreftes av Sjt. Danielsen, *”så merker jeg noen ganger, jeg vet ikke helt hvordan jeg skal forklare det, men at de ikke forventer like mye av deg som han ved siden av, fordi han er en han og han klarer mer”*. Sjt. Berg sier befalet var veldig opptatt av å ikke gjøre noen forskjell, kanskje så mye at det gikk ut over henne som kvinne, slik jeg tolker det. Men det vitner i alle fall om at de var veldig bevisst på at ingen kvinne skulle settes i noe dårlig lys grunnet forskjellsbehandling. Disse ulike opplevelsene sier kanskje mye om hvor ulike avdelingene i Hæren er.

## **Medelever**

Kvinnene hadde både mannlige og kvinnelige medelever, selv om antallet varierer fra avdeling til avdeling. De trekker frem et sterkt samhold, til tross for alle tidligere nevnte eksempler hvor mennene utfordrer dem og trekker frem negative ting. Flere mener det samholdet og den hjelpen og støtten kvinnene gav hverandre førte til bedre karakterer: *”Og vi samarbeidet mye bedre enn gutta merket jeg, og det er kanskje fordi vi er vant til å ha mindre og vi blir større hvis vi står sammen”*, sa Sjt. Danielsen. Det virker på meg som kvinnene hadde en større raushet i forhold til å dele på sin kunnskap, selv om Sjt. Eriksen også trekker frem at de samarbeidet med både kvinner og menn *”før eksamenene hadde vi kollokviegrupper med både gutter og jenter, det fungerte bra”*. Medhus (1996) beskriver at kvinner ofte fokuserer på trivsel

og at alle får delta, underforstått hjelper de også hverandre, og Jacobsen og Thorsvik (1997) beskriver at kvinner ofte finner hverandre. Man kan kanskje si at kvinnene dannet en egen subkultur (Bang, 1988). Men vi ser også et eksempel på at kvinner villig deler sin kunnskap, også med mennene, noe de ikke opplevde at mennene gjorde i like stor grad.

Sjt. Berg trekker frem at hun føler at mennene presset henne litt ut av miljøet, og selv om grunnene til dette ikke er kjent kan det hende hun ikke ble inkludert i utgangspunktet, slik Raaheim (2002) beskriver, og derfor aldri fikk muligheten til å passe inn. *”(...) jeg har på en måte latt noen av de guttene jeg gikk i klasse med på befalsskolen, jeg har på en måte latt de presse meg ut litt. Og da, at det gjør at på en måte at jeg til tider føler at jeg ikke passer helt inn”*. I dette tilfellet kan det tolkes som om hennes medelever oppfattet henne som overflødig, og med dette kunne de avse henne, eller vise at de ikke trengte henne. Dette kan, i følge Bakka m. fl. (2004), gjøres i form av isolasjon. Også Eriksen (2004) beskriver at noen alltid blir ekskludert, samtidig som alle, i følge Raaheim (2002) har et behov for å være ”inne”. Men om man ikke følger gruppas spilleregler, på en eller annen måte, sannsynligvis også ved å skille seg ut med et annet kjønn, kan man bli ekskludert.

### **Generell drøfting**

Teorien jeg har benyttet dreier seg i hovedsak om personlig identitet, kulturell identitet og organisasjonskultur. I tillegg er det med en del bakgrunnsstoff om og fra Forsvaret i oppgaven, noe jeg har ansett som nødvendig da jeg ikke skriver spesifikt til personell som kjenner Forsvaret og Hæren. Jeg har sett empiri opp mot teori og forsøkt å finne igjen kvinnenes opplevelser i teorien. Studien er egentlig for liten til å si noe om Hærens organisasjonskultur i utgangspunktet, da det er mange ulike kulturer innad i systemet. Men dette er likevel tatt med som en bakgrunn som kan være årsaker til hvorfor kvinnene opplever det de gjør. Deres sosiale identitet har helt klart endret seg siden de startet sin tjeneste, da det er deres subjektive oppfatning av hvilke grupper de hører til. De har tilpasset seg kulturen, og på bakgrunn av dette har de nok også tilpasset sin personlige identitet.

Mange av kvinnenes opplevelser kan bekreftes av teorien, mens i enkelte tilfeller har de andre oppfatninger enn hva som tidligere er funnet. De er heller ikke enige om alt, men om mye. Dette kan komme av at de tjenestegjør ved ulike avdelinger, men også at de er fem ulike individer. De største utfordringene de møter i

hverdagen ser ut til å være det at de alltid er synlig og de fysiske forskjellene det er mellom kvinner og menn. Utfordringene de møtte i starten i forhold til uniformer og en opplevelse av at deres egen identitet ble overskygget av det militære oppfatter jeg at de har taklet svært bra, men det er godt mulig Hæren som organisasjon påtvinger dem å legge noe av sin feminitet og kvinnelighet til side uten at det nødvendigvis er noe stort poeng i alle sammenhenger.

Oppgaven har satt søkelys på hvordan det oppleves å være kvinne i Hæren i 2010, og dette er gjort gjennom å intervjuer fem kvinnelige pliktsersjanter fra samme befalsskolekull. Disse kvinnene representerer 25 % av kvinnene i sitt kull, men kun et fåtall av kvinnene i Hæren. Kvinnene i studien er fra forskjellige avdelinger, og funnene er å betrakte som ny informasjon. På bakgrunn av dette kan ikke resultatene generaliseres, noe som heller ikke er målet med en slik kvalitativ undersøkelse.

Kvinnene jeg intervjuet opplever jeg som fornøyde med sitt arbeidsmiljø og sine opplevelser i Hæren, til tross for at flere av dem forteller om enkeltepisoder som ikke kan betraktes som verken gode opplevelser eller som akseptabelt ut fra mine vurderinger. Totalt sett vil jeg si at kvinnene møter en utfordrende hverdag og et miljø som ikke alltid fremstår som inkluderende. Likevel ser de ut til å trives, og de forteller om langt flere gode opplevelser enn dårlige. Hvis jeg skal trekke frem to ting som jeg oppfatter at ville gjort deres opplevelse bedre, må det være å fokusere på å ikke gjøre kvinnene så synlige som de i dag opplever å være. Og å enten gjøre noe med de fysiske kravene slik at de blir like for kvinner og menn, eller å på et svært tidlig tidspunkt i tjenesten informere samtlige om hvorfor kravene er som de er (basert på den forskning som ligger til grunn for dette), og derved sette strek for en hver form for misnøye vedrørende dette allerede første uken.

I ettertid ser jeg nå at jeg i intervjusituasjonen med fordel kunne stilt flere oppfølgingsspørsmål og fokusert mer på å spørre alle om de samme tingene. Jeg kunne også snevret inn temaene i intervjuguiden noe, slik at jeg kunne gått dypere inn i noe og heller kuttet ut det som ble mindre relevant. Noe av dette hadde løst seg ved å gjennomføre intervjuene senere i prosessen. Gruppeintervju kunne vært en aktuell måte å gjennomføre studien på, og kunne ført til at jeg hadde fått et større innblikk i om de kjente seg igjen i hverandres situasjon. Men samtidig kunne de valgt å fortelle mindre og de innadvendte forskningsdeltakerne ville ikke fått sagt like mye som i det individuelle intervjuet.

Når det gjelder svakheter ved studien, så ser jeg nå i ettertid at jeg kunne vært flinkere til å notere kroppsspråk, tonefall og annen nonverbal kommunikasjon da dette ville gjort analysen noe fyldigere. Dette hadde jeg muligheten til ettersom jeg benyttet båndopptaker. At jeg så og si har benyttet kun norsk litteratur kan også være en svakhet. Men den største svakheten er nok likevel at forskningsdeltakerne og jeg har en felles erfarings- og kunnskapsbakgrunn. Dette kan ha ført til at jeg har latt være å stille spørsmål som for oss, innenfor Hærens kultur, oppfattes som opplagte. Men dette er viktig for utenforstående (Thagaard, 2002). Min evne til å sette meg inn i situasjonen til en utenforstående leser, og hvor lite en slik person egentlig kan og forstår av det militære systemet, kunne med stor sannsynlighet vært bedre, selv om alle begreper og forkortelser er forsøkt forklart.

Når det gjelder validitet, så sier ikke studien noe om hvordan menn opplever sin tjeneste, eller hvordan de opplever å ha kvinner i avdelingen. Den sier heller ingenting om kvinner som har mer erfaring enn en pliktsersjant opplever det. Den sier dermed ingen ting om hvordan kvinner i Forsvaret som en gruppe, eller hvordan alt personell i Forsvaret, opplever hverdagen sin.

Jeg håper at de utfordringene kvinner i Hæren møter i fremtiden blir tatt seriøst og at det slås ned på uakseptable holdninger hos alle personellkategorier. En holdningsendring tar tid, og må ønskes. Og hvis ikke sjefene virkelig ønsker det, vil heller ikke deres soldater og befal ønske det. Så dette er, som veldig mye annet, et sjefsansvar. Samtidig ønsker jeg å understreke at jeg personlig mener at kvinner ikke nødvendigvis har noen plass i absolutt alle typer militære avdelinger, eller i alle typer stillinger, nettopp fordi de er ulike fra menn. Men jeg har stor respekt for de kvinnene som skiller seg ut fra ”gjennomsnittskvinnen” og som tør å prøve seg på uvanlig tjeneste, selv om jeg ikke tror en eventuell fremtidig kvinnelig spesialjeger eller drillgardist vil gjøre noen forskjell for de ”vanlige” kvinnene i vanlig tjeneste. Man trenger noen som går foran og viser vei, men slik Hæren er i dag er de fleste stier tråkket opp også for kvinner. Man bør derfor ha fokus på å ta vare på de som allerede er i systemet og legge til rette for at disse, og de som kommer etter, trives. Ved å oppfordre personellet til å søke stillinger de egner seg for, og la de gjøre det de er gode til, tror jeg kvinneandelen sakte men sikkert vil øke til det nivå som er hensiktsmessig. Men kanskje ikke i alle avdelinger, og det er ikke sikkert det trenger å være et mål heller.



En problemstilling man kunne sett mer på er hvorvidt de fysiske kravene, både der de er ulike for kvinner og menn og der de er like, ekskluderer kvinner eller ei. Spesielt opp i mot hvordan dette stiller seg juridisk i forhold til at det er forbud mot diskriminering i Forsvaret. Man skal ikke se bort fra at når kvinner må ta to hengende hang-ups (ikke liggende som er vanlig utførelse for kvinner) for å bli vurdert, ekskluderer man sannsynligvis størstedelen av den kvinnelige soldatmassen fra å bli grenaderer i Telemark bataljon. Dette vil sannsynligvis få store konsekvenser for kvinneandelen hvis verneplikten endres i fremtiden, samtidig som dette kravet eventuelt opprettholdes. Samtidig er det tillatt å forskjellsbehandle enkeltpersoner eller grupper i de tilfeller dette er viktig i forhold til Forsvarets effektivitet (Likestillingsloven; Arbeidsmiljøloven; Matlary, 2010). Men i de tilfeller kjønnene ikke har like forutsetninger, benytter man begrepet asymmetrisk likestilling, for eksempel ved å tilpasse fysiske opptakskrav til befalsskolen etter kvinner og menns fysiske forutsetninger (Matlary, 2010). Derfor bør dette sees nærmere på, og kanskje det også bør vurderes om ulike tjenestestillinger/avdelinger bør ha ulike fysiske krav. Man kan også forske på om kvinner i enkelte våpen-/troppearter, for eksempel støtteavdelinger, har mer tillitt enn kvinner i kampvåpenet. Med tanke på fysikk så er det noe mindre fokus på dette i støtteavdelingene, til tross for at det er viktig også der. Samtidig er dette med fysikk og synlighet er to av ankepunktene kvinnene i studien nevner, så det ville vært interessant å vite mer om. Er det kanskje slik at ikke alle våpenarter eller avdelinger er egnet for kvinner? Man kan også forske videre på selektiv seleksjon, for det er offiserer i all hovedsak fra Hæren som er seleksjonsoffiserer på befalsskoleopptaket. Man prioriterer ofte personer som ligner en selv, bevisst eller ubevisst. Fører dette til at mangfoldet økes? Og er det en av grunnene til at kvinneandelen er såpass lav som den er?

Det er mange interessante problemstillinger i forhold til kvinner i Hæren. Men også i forhold til menn. Er det slik at menn sliter med å vise seg frem som individer? Ønsker de noe av all oppmerksomheten rundt egen person som kvinnene opplever å få uten å ville det? En større innsikt i Hærens kultur, om de holdninger som finnes og ikke minst om hvorfor de kvinnene som velger å slutte gjør det, vil kunne føre til tiltak som på sikt kan øke kvinneandelen hvis dette er ønskelig.

## Litteraturliste

- Andersen, A. (2008). *Holdninger til kvinner i hæren: en kvalitativ undersøkelse av mannlige kadetter ved Krigsskolen*. Bacheloroppgave i ledelse og militære studier. Krigsskolen.
- Arstad, S., Eide, O. K., Furrevik, G. & Olsen, Ø. F. (2011). Seks menn kan vinne likestillingsprisen. *Forsvarets Forum*, 3, 99.
- Ask, A. (2010). [http://anetteask.blogspot.com/2010\\_10\\_01\\_archive.html](http://anetteask.blogspot.com/2010_10_01_archive.html).  
<http://anetteask.blogspot.com>. Oslo. 2011
- Askheim, O. G. A. & Grennes, T. (2008). *Kvalitative metoder for markedsføring og organisasjonsfag*. Oslo, Universitetsforlaget.
- Bakka, J. F., Fivelsdal, E. & Nordhaug, O. (2004). *Organisasjon og ledelse. Struktur, prosesser, læring og kultur* (4. utg.). Oslo, Cappelen Akademisk Forlag
- Bang, H. (1988). *Organisasjonskultur* (3. utg.). Oslo, Tano-Aschehoug
- Berger, P. L. & Luckmann T. (1966). *The Social Construction of Reality. A Trestise in the Sociology of Knowledge*. Bergen, Fagbokforlaget
- Dalen, M (2004). *Intervju som forskningsmetode, en kvalitativ tilnærming*. Oslo, Universitetsforlaget.
- Ellingsen, M. B., Karlsen G. R., Kirkhaug, R. & Røvik K. A. (2008). *Monolitt eller mosaikk? Pilotundersøkelse med særlig fokus på rekruttering av kvinner i Forsvaret og programutkast for studier av kultur i Forsvaret* (NORUT-rapport nr 15/2008). Tromsø: Northern research insitute Tromsø (NORUT)
- Ellingsæter A. L. & Solheim J. R. (2002). *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo, Gyldendal Akademisk
- Elvin-Nowak, Y. & Thomsson, H. (2003). *Att göra kön*. Stockholm. Alberg Bonniers Förlag AB
- Eriksen, T. H. (2004). *Røtter og føtter. Identitet i en omskiftelig tid*. Oslo, Aschehoug & co
- Faremo, G. (2010). Forsvarsministerens tale på Forsvarets kvinnekonferanse. Hentet fra [http://www.regjeringen.no/nb/dep/fd/aktuelt/taler\\_artikler/ministeren/taler-og-artikler-av-forsvarsminister-gr/2010/Kvinnekonferanse.html?id=605139](http://www.regjeringen.no/nb/dep/fd/aktuelt/taler_artikler/ministeren/taler-og-artikler-av-forsvarsminister-gr/2010/Kvinnekonferanse.html?id=605139)
- Folkehelseinstituttet (2009). Preben Ottesen i Aften. Lastet ned 8. april 2011 fra [http://www.fhi.no/eway/default.aspx?pid=233&trg=MainLeft\\_5669&MainLeft\\_5669=5544:81166::0:5667:1::0:0](http://www.fhi.no/eway/default.aspx?pid=233&trg=MainLeft_5669&MainLeft_5669=5544:81166::0:5667:1::0:0)

- Forsvaret (2010). Bestemmelser om felles uniformsregler i Forsvaret. Oslo, Forsvarsstaben
- Forsvaret (15.12.2010). Frivillig tjeneste for jenter. Lastet ned 19. mars 2011 fra <http://www.forsvaret.no/verneplikt/kva-er-verneplikt/Sider/frivillig-tjeneste-for-kvinner.aspx>
- Forsvaret (11.03.2011). Fysiske tester Telemark Bataljon. Lastet ned 29. mars 2011 fra [http://forsvaret.no/utdanning-karriere/velg-utdanning/spesialstyrker-spesielle-tjenester/telemarkbataljon/documents/fysiske\\_tester\\_tmbn.pdf](http://forsvaret.no/utdanning-karriere/velg-utdanning/spesialstyrker-spesielle-tjenester/telemarkbataljon/documents/fysiske_tester_tmbn.pdf)
- Forsvarsdepartementet (2006-2007). *Stortingsmelding nr. 36. Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret*. Oslo, Forsvarsdepartementet
- Furulund, M. (2009). *KLAR TIL STRID! Jente i militæret! Armylife som jente ... og det jeg ellers måtte tenke på*. Lastet ned den 8. april 2011 fra [http://marlenefurulund.blogg.no/1257876171\\_klar\\_til\\_strid.html](http://marlenefurulund.blogg.no/1257876171_klar_til_strid.html)
- Halvorsen, K. (1993). *Å forske på samfunnet: En innføring i samfunnsvitenskapelig Metode* (3. utg.). Oslo, Bedriftsøkonomienes Forlag
- Harsvik, M. (2010). *Kom igjen gutta. En sosialantropologisk studie om likhet og forskjeller blant kvinnelige soldater i Hans Majestet Kongens Garde*. Masteroppgave i sosialantropologi, Universitetet i Oslo.
- Hjelmeseth, T. (1994). *Kvinner i Forsvaret. En ressurs eller en plage? Et studie av holdninger og oppfatninger blant kvinnelig og mannlig befal i Forsvaret*. Masteroppgave, Universitetet i Bergen.
- Hovde, J. (2010). *Kvinner i Forsvaret – dårlig for krigsmoralen – bra for arbeidsmiljøet. Hvilken forståelse og motivasjon har mannlige ledere for kvinner i Forsvaret*. Masteroppgave i militære studier. Oslo, Forsvarets stabsskole
- Jacobsen, D. I. (2000). *Hvordan gjennomføre undersøkelser: Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (2. utg.). Kristiansand S, Høyskoleforlaget
- Jacobsen, D. I. & Thorsvik, J. (1997). *Hvordan organisasjoner fungerer* (3. utg.). Sandefjord, Fagbokforlaget
- Johannessen, A., Kristoffersen, L. & Tufte, P. A. (2005). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg.). Oslo, Abstrakt forlag.
- Jørstad, I. J. (2010). Garderekutt Jørstad, lastet ned den 5. januar 2011 fra [www.mystreet.blogg.no/hmkg.html](http://www.mystreet.blogg.no/hmkg.html), Oslo
- Kaufmann G. & Kaufmann A (1996). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (3. utg.). Bergen, Fagbokforlaget

- Kristiansen S. T., Boe, O. & Skjæret, S. W. (2010). *Ikke en av gutta! Et mangfoldsperspektiv på inkludering av kvinner i Forsvaret* (KS Fagrapport nr 1/2010). Oslo: Krigsskolen
- Kristiansen, S. T., Boe, O. C., Bakken, B. T., Skjæret, S. W. & Granlund L. M. (2008). *Kunsten å beholde kvinner i Forsvaret: skisse til en ny strategi for økt kvinneandel til Forsvaret* (KS Fagrapport nr 2/2008). Oslo: Krigsskolen
- Kvale, S. (1997). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo, Gyldendal
- Kvande, E. & Rasmussen B. (1993). *Nye kvinneliv. Kvinner i menns organisasjoner*. Oslo, Ad Notam AS
- Langdridge, D. & Tvedt, S. D. (2006). *Psykologisk forskningsmetode. En innføring i kvalitative og kvantitative tilnærminger*. Trondheim, Tapir Akademisk Forlag
- Lauritzen, T., Ellingsen A., Leirvik, B. & Schanke, T. (2009). "Vi er ikke sånne jente-jenter". Første underveisnotat i prosjektet Forskning på årskull med resultater fra intervju med vernepliktige, befal og vervede (ØF-notat nr 9/2009). Lillehammer: Østlandsforskning
- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) 6. juni 2005 nr. 62
- Lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven) 9. juni 1978 nr. 45
- Lundstein, L. (2009). *Ta vare på sine menn og andre feminine egenskaper. Er kvinnelige og mannlige ledere like, og er det handlingsrom for feminin atferd i Forsvaret?* Masteroppgave i militære studier. Oslo, Forsvarets Stabsskole
- Matlary, J. H. (red.) (2009). *Etikk og militærmakt*. Oslo, Gyldendal Akademisk
- Matlary, J. H. (red.) (2010). *Uniformitet og mangfold*. Oslo, Abstrakt forlag AS
- Medhus, A. (1996). *Hvor ulike er vi? Om biologiske kjønnsforskjeller*. Oslo, Gyldendal Norsk Forlag
- Orsten, L. (1999). *Forsvarssak eller kvinnesak? Utviklingen av yrkesmessig likestilling for kvinner i Forsvaret*. Oslo, Institutt for Forsvarsstudier.
- Pedersen, K. O. (2009). *Kvinner på Krigsskolen: En kvalitativ undersøkelse av Krigsskolens innsats for å imøtekomme behov for mangfold*. Bacheloroppgave i militære studier, ledelse og landmakt. Oslo, Krigsskolen
- Postholm, M. B. (2010). *Kvalitativ metode: En innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier*. (2. utg.). Oslo, Universitetsforlaget
- Raaheim, A. (2002). *Sosialpsykologi*. Bergen, Fagbokforlaget

- Rønningen, M. S. (2010). Norge i Krig. *Magasinet ALFA*, 1, 104-117
- Schiefloe, P. M. (2003). *Mennesker og samfunn. Innføring i sosiologisk forståelse*. Bergen, Fagbokforlaget
- Sunde, H. (2010). Forsvarssjefens foredrag på kvinnekongressen 2010. Oslo, Forsvarets intranett
- Thagaard, T. (2002). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode* (2. utg.). Bergen, Fagbokforlaget
- Totland O. M. (2009). *Det operative fellesskapet. En sosialantropologisk studie av kropp, kjønn og identitet blant norske soldater i Telemark Bataljon*. Masteroppgave i sosialantropologi, Universitetet i Oslo
- Wiktionary (2011). Lastet ned den 15. april 2011 fra <http://www.wiktionary.org/wiki/bitch>



## Arsverk fordelt på FDUS og EDUS

	jan.10	feb.10	mar.10	apr.10	mai.10	jun.10	jul.10	aug.10	sep.10	okt.10	nov.10	des.10
FOH	296	296	298	292	284	281	281	294	295	301		
ETJ (FSes+FMGT)	62	60	61	64	64	68	68	64	62	63		
HÆR	3646	3661	3623	3609	4193	4210	4372	4363	4375	4345		
SJØ	2194	2195	2217	2221	2369	2355	2390	2352	2362	2370		
LUFT	1677	1684	1689	1692	2577	2579	2684	2656	2652	2671		
HV	487	484	481	474	533	549	538	538	536	543		
FLO	6016	6034	6038	6052	3459	3433	3422	3359	3352	3329		
FSAN	390	402	398	401	394	389	390	377	379	378		
FHS	287	286	288	285	286	286	290	287	282	288		
INI	317	318	320	317	1133	1138	1152	1158	1146	1139		
FST	228	230	225	226	238	242	238	252	250	248		
FOST	89	89	91	90	90	91	92	88	88	86		
FAKT	271	271	271	269	339	336	325	325	318	317		
FLA	65	64	65	64	64	64	64	64	62	63		
FLA	49	50	50	52	53	53	53	52	52	52		
FPT	150	148	143	142	140	140	135	135	138	140		
VPV	166	167	166	155	152	147	147	155	152	152		
FMS	41	41	41	41	40	40	40	41	41	42		
F	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12		
LOS	128	132	136	139	83	88	88	91	92	96		
FPK	60	59	60	60	60	60	60	61	60	62		
Utlend	405	405	404	411	411	413	413	413	404	401		
PUS	47	42	51	51	49	47	47	39	37	40		
<b>Totalt</b>	<b>17082</b>	<b>17129</b>	<b>17127</b>	<b>17116</b>	<b>17021</b>	<b>17019</b>	<b>17300</b>	<b>17174</b>	<b>17146</b>	<b>17137</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Ikke fordelt - kap 1792	403	315	321	328	397	315	202	219	624	69	0	0
<b>Totalt</b>	<b>17485</b>	<b>17444</b>	<b>17448</b>	<b>17444</b>	<b>17418</b>	<b>17334</b>	<b>17502</b>	<b>17393</b>	<b>17770</b>	<b>17206</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## Utvikling i Arsverkforbruk for perioden 2000 - 2010

Ar	Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Des	Gj snitt
2000													20 694
2001	20 243	20 193	19 964	19 623	19 513	19 400	19 453	18 916	18 942	18 883	20 742	20 650	19 402
2002	17 787	17 888	17 839	17 709	17 583	17 510	17 790	17 558	17 672	17 732	17 807	17 804	17 723
2003	18 026	18 212	18 238	18 237	18 144	18 128	18 115	18 016	18 180	18 193			18 149
2004				18 364	17 316	17 103	17 564	17 303	17 161	17 054	16 996	16 859	17 302
2005	16 674	16 734	16 602	16 461	16 410	16 106	16 039	15 587	15 505	15 464	15 372	15 209	16 014
2006	15 092	15 204	15 158	15 184	15 192	15 177	15 128	15 340	15 401	15 440	15 461	15 456	15 269
2007	15 625	15 681	15 667	15 652	15 627	15 619	15 841	16 043	16 111	16 099	16 064	16 033	15 838
2008	16 230	16 351	16 307	16 254	16 179	16 216	16 437	16 452	16 430	16 472	16 405	16 392	16 344
2009	16 584	16 574	16 677	16 628	16 664	16 739	17 028	17 150	17 086	17 120	17 009	16 990	16 854
2010	17 082	17 129	17 127	17 116	17 021	17 019	17 300	17 174	17 146	17 137	0	0	17 125

## Merknader:

1. Oppstart av AV telling var 1 sep 2000.
2. I perioden nov 03 til mar 04 var det ikke muligheter for å hente ut AV informasjon pga innføring av SAP.
3. Tallene for den enkelte måned er gitt ut fra den definisjon av utvalg som en hadde på angjeldende tidspunkt. Det er ikke foretatt korrigeringer med tilbakevirkende kraft når utvalgsriteriene er endret.

### Kvinneandel i Forsvaret - (Siv/Mil.)

Ar	Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Des
2010	15,6	15,6	15,7	15,8	15,8	15,7	15,7	15,7	15,7	15,6		

### Kvinneandel for militært personell - personer

Ar	Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Des
2010	8,5	8,5	8,6	8,6	8,6	8,5	8,5	8,4	8,4	8,4		

### Kvinneandel for sivil personell - personer

Ar	Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Des
2010	30,8	30,8	30,8	31,0	31,0	30,9	30,9	31,0	30,9	30,9		

### Telling i Arsværk (Mil. Personell)

	Kvinneandel militære arbeidstakere (inkl Int ops)		Kv andel	
	Totalt mil	Menn		Kvinner
Januar	11604	10652	953	8,21
Februar	11634	10670	964	8,29
Mars	11603	10647	956	8,24
April	11661	10697	964	8,26
Mai	11941	10921	1019	8,54
Juni	11845	10847	998	8,43
Juli	11823	10821	1002	8,47
August	11683	10709	974	8,34
September	11671	10693	978	8,38
Oktober	11938	10929	1008	8,45
November		0		#DIV/0!
Desember		0		#DIV/0!

### Telling i Personer (Mil. Personell)

	Kvinneandel militære arbeidstakere (inkl Int ops)		Kv andel	
	Totalt mil	Menn		Kvinner
Januar	11631	10672	959	8,25
Februar	11662	10691	971	8,33
Mars	11632	10669	963	8,28
April	11661	10691	970	8,32
Mai	11967	10941	1026	8,57
Juni	11871	10867	1004	8,46
Juli	11849	10842	1007	8,50
August	11700	10722	978	8,36
September	11689	10707	982	8,40
Oktober	11831	10832	999	8,44
November		0		#DIV/0!
Desember		0		#DIV/0!



## Definisjoner

I Hæren, og Forsvaret forøvrig, benyttes svært mange spesielle ord, forkortelser og uttrykk som danner ”det militære stammespråket”. For å hjelpe leserne til å forstå noe av denne militære sjargongen er det her listet noen definisjoner/forklaringer på hva enkelte militære uttrykk er og/eller består av.

Avdeling: Betegnelse på alle militære enheter fra lag og opp til brigade. Som oftest omtales kompanier (opptil 200 mann, ledet av kaptein eller major) og bataljoner (opp til 1000 mann, ledet av oberstløytnant) som avdelinger, og sjefene på disse nivåene som avdelingssjefer.

Befalselev: Tittelen elever ved befalsskoler har det første året av utdanningen.

Befalsskole: Utdanningsinstitusjon som utdanner befal på lavt nivå gjennom et to-årig løp. Studien er gjennomført ved Hærens Befalsskole (HBS), som følger en modulbasert modell hvor elevene til daglig tjenestegjør som elever i Hærens ni utdanningsbataljoner (Hans Majestet Kongens Garde, Combat Service Support bataljonen, Sambandsbataljonen, Sanitetsbataljonen, Panserbataljonen, Artilleribataljonen, 2. Bataljon, Ingeniørbataljonen og Grensevakt/Garnisonen i Sør-Varanger<sup>1</sup>), men de deltar på to moduler á tre uker i regi av HBS i løpet av det første året og en modul á en uke det andre året. Elevene får status som befal etter fullført og bestått første år av utdanningen og har deretter et pliktår, eller praksisår, som sersjant ute i avdeling (som oftest den samme hvor de gjennomført første år) før de etter to år mottar sitt vitnemål og oppnår utdanningsnivået Grunnleggende Befalsutdanning (GBU) (Forsvaret 2010). Man kan søke krigsskolen både etter det første og det andre året.

Felles Opptak og seleksjon (FOS): Felles opptak og seleksjon (FOS) gjennomføres på Kjevik hver sommer og er et felles opptak for all befalsutdanning i Forsvaret. Første uke, opptaksuka, består av fysiske tester, legesjekk og intervju med offiser. Her lukes en del av kandidatene ut. Deretter følger en feltøvelse av ca en ukes varighet hvor kandidatene er delt inn i lag som følges av en offiser som ser etter ulike lederegenskaper hos den enkelte. Siste uken er seleksjonen ferdig, og det

---

<sup>1</sup> Det finnes ingen retningslinjer for fordeling av kvinner til avdelingene. Kvinner kan søke seg dit de ønsker. Dersom de når opp i konkurransen, på lik linje med guttene, får de plass.

## Definisjoner, side 2

gjennomføres grunnleggende militær utdanning i påvente av kunngjøringen av hvem som blir befalselever og ikke. For Hærens Befalsskoles del gjennomføres det omlag 450 intervjuer i løpet av opptaksuka, det tas med ca 350 kandidater ut på feltuka og i 2010 tok skolen opp 220 befalselever.

Grenader: Vervet soldat, altså en som er ferdig med verneplikten sin og frivillig har inngått et arbeidsforhold med Forsvaret for en periode på tre år. Totalt kan tre slike treårskontrakter gis.

Heimevernsungdommen: Heimevernets tilbud til ungdommer mellom 16 og 21 år. En militær fritidsaktivitet hvor de lærer militære ferdigheter som sanitet, samband, kart og kompass, feltliv, skyting og feltidrett (Forsvaret 2011). Finnes ikke på alle steder, så ikke alle ungdommer har mulighet til å bli Heimevernsungdommer.

Kampavdeling: Avdelinger som tilhører kampvåpenet og i så måte er lengre frem i en eventuell stridssituasjon og på bakgrunn av dette i de fleste tilfeller har fysisk mer krevende tjeneste enn støtteavdelinger. Eksempler på kampavdelinger er Hans Majestet Kongens Garde, Grensevakten/Garnisonen i Sør-Varanger, Panserbataljonen, Artilleribataljonen og 2. Bataljon.

Pliktersjant: Sersjant som gjennomfører pliktjenesten sin, altså det andre året av utdanningen ved HBS/det første året som befal.

Sersjant: Er den laveste befalsgraden og den oppnås etter første året av den grunnleggende befalsutdanningen på Hærens Befalsskole. Man må være sersjant i tre år for å få opprykk til fenrik (som er den laveste offisersgraden).

Støtteavdelinger: Avdelinger som understøtter kjernevirksomheten, altså striden. Er lengre bak på stridsfeltet enn kampavdelingene og har ofte mindre fysisk krevende tjeneste enn kampavdelingene. Eksempler på støtteavdelinger er sambandsbataljonen, CSS-bataljonen og sanitetsbataljonen. Kan også omtales som de bakre avdelinger, altså et stykke bak der selve striden pågår.

**Personellstatistikk befall FOS 2010 og 2009**

FOS 2010	Antall	Av disse kvinner	Kvinneandel i prosent
Antall veiledere	65	12	18
Antall intervjuoffiserer	27	4	15

FOS 2009			
Antall veiledere	60	6	10



### Intervjuguide

*Innledning: Forklare om intervjuet, at det blir tatt opp på bånd og slettet etter transkribering, at sitater kan bli brukt, men at de vil anonymiseres, skrive under forskningskontrakt.*

- Hvor gammel er du?
- Kan du fortelle om din militære tjeneste så langt?
  - Hvorfor søkte du?
  - Hvordan var FOS (felles opptak og seleksjon)?
  - Hva slags forventninger hadde du til året som befalelev mtp miljøet? Hvordan var det du opplevde sammenlignet med forventningene?
  - Hvordan er det å være befal?

Hensikt: "Snill start". Finne ut om motivasjonen for å starte på befalsskolen, om det var et bevisst eller ubevisst valg, om de var påvirket av venner og/eller familie eller ikke, om valget av Forsvarsgren og avdeling var bevisst, om de er fornøyd med sine valg, hvordan første møtet med Forsvaret var, om de reflektert i forhold til sin rolle som befal og leder, om det var konkurransekultur på befalsskolen, om det var slik de hadde forventet. Noen hadde nok mange jenter i kullet, mens andre var få eller alene, hva er forskjellene fra en avdeling med masse jenter til en med få.

- Hva tenker du om å gå i uniform?
  - Identitet?
  - Uniformsreglementet?
  - En del av noe?
  - Hår?
  - Sminke?
  - Sivile klær?
- Kan du si noe om hvem du er?
  - Guttejente?
  - Hva søker du?
  - Hvordan er atferden din?
  - Menger du deg med jenter eller gutter?
  - Rolle i vennegjengen?
  - Interesser?
  - Hvordan er dette i forhold til den du er/blir i tjenesten?

Hensikt: Finne ut om den enkeltes personlige og sosiale identitet. Finne ut hvordan det oppleves å gå i uniform med de krav det medfører og om det har noen innvirkning på deres identitet. Det samme i forhold til hva slags venner de har hjemme, om interessene tyder på at de er "guttejenter", og om de oppfører seg annerledes hjemme enn på tjenestestedet i forhold til om de tilpasser seg og hvorfor.

- Hvordan har du forandret deg etter du begynte i Forsvaret?
  - Selvtillitt/mestringstro
  - Selvfølelse

Hensikt: Som aspirant, befalelev og befal blir man prøvd i situasjoner man aldri tidligere har vært borti, det være seg fysisk eller mentalt. Noen var kanskje sjenert og usikker på vgs, men har funnet sin nisje og vokst mye på et drøyt år, mens andre har ledet fra de kommanderte de eldre barna i nabolaget da de akkurat hadde lært seg å snakke, og å se hvordan identiteten utvikler seg i løpet av året som befalelev er interessant.

## S. 2

- Kan du beskrive hvordan kulturen er i avdelingen din?
  - Hvordan føler du at du passer inn i denne?
  - Er det noen kvinnelige rollemodeller i avdelingen?
  - Husker du hvem som var veilederen på FOS? Har han/hun henne påvirket valget ditt av avdeling.

Hensikt: Kulturen rundt om i Hærens avdelinger er svært forskjellig, og respondentene kommer fra ulike miljøer. Det er interessant om en fra saniteten opplever at hun passer inn like bra eller dårlig som en i en kampavdeling, uten at jeg skal sammenligne. Her vil jeg nok også vil fange inn noe om hvordan jentene beskriver seg selv, og det sier noe om kulturen og den de er.

- Hva forbinder du med uttrykket ”en av gutta”?

Hensikt: Et mye brukt uttrykk hvor det finnes forskning på at jentene reagerer både positivt og negativt. Kan knyttes til å tilpasse seg i forhold til at man jobber med mange gutter, eller om man tar avstand fra dette og mener forskjellene bør utnyttes av organisasjonen.

- Hvordan er det å være jente i Hæren? Kan du gi eksempler fra ulike situasjoner?

Hensikt: Finne ut om det har vært hendelser de har funnet vanskelig, og hvordan de taklet det. Om det er gjentatte hendelser rundt samme tema, eller enkeltepisoder er også interessant, spesielt sett i sammenheng med det faktum at de fortsatt er i tjeneste og hva de har svart på spørsmålet om videre planer.

- Hva er positivt med å jobbe i Hæren?

Hensikt: Finne ut hva sersjanten trives med både i tjenesten og sosialt, og hva vedkommende motiveres av.

- Hva er negativt med å jobbe i Hæren?

Hensikt: Finne nyanser i forhold til det positive.

- Hvordan opplever du at du blir vurdert?

- Føler du at dine ferdigheter kommer til sin rett?
- Hvordan opplever du oppfølgingen fra overordnet befal?

Hensikt: Finne ut om noen føler at de må prestere dobbelt så bra som gutta for å oppnå det samme.

- Hvordan opplever du forskjellene mellom kvinner og menn i Hæren sammenlignet med i det sivile?

Hensikt: Finne ut om sersjantene har et inntrykk av at kvinner i Forsvaret er annerledes enn sivile kvinner, og om mennene stiller andre krav eller oppfører seg annerledes mot kvinnelige medelever eller kollegaer i Forsvaret i forhold til det sivile. Alle har gått på vgs og skulle ha forutsetninger for å mene noe om dette.

- En offiser som jobbet med utdanning av befalelever i fjor uttalte følgende: ”Nå har vi kvitta oss med (i form av at de sluttet eller ble relegert fra utdanningen) alle jentene uten en, og hun blir vi faen ikke kvitt heller”.

Hva tenker du om det?

Hensikt: Sitatet er fra virkeligheten og jeg håper å provosere respondentene med det. De skal fortelle hva de mener om det, og forhåpentligvis kommer de innpå holdninger og hva som er akseptert og ikke i kulturen i Hæren.

- Hvilke planer har du etter at praksisåret som sersjant er over, og hvorfor?

- Samsvarer disse planene med de planene du hadde da du møtte på FOS?

Hensikt: Finne ut hvorfor respondenten ser for seg en karriere i Forsvaret eller ikke, og om dette har endret seg underveis. Det er grunn til å anta at folk som ønsker å fortsette trives, og da kan jeg spørre om det. Hvorfor trives de? Her kan jeg også finne ut om det er større trivsel hos de som føler at deres personlige identitet ikke ”trues”? Avslutte på en positiv måte.

## Eksempel på matrise

	<b>1.1. Uniform</b>	<b>1.2 Hår og sminke</b>	<b>1.3 Guttejente</b>	<b>1.4 Utvikling</b>	<b>1.5 klær</b>	<b>1.6 Synlighet</b>
Identitet						
<b>Sersjant Antonsen</b>						
<b>Sersjant Berg</b>						
<b>Sersjant Carlsen</b>						
<b>Sersjant Danielsen</b>						
<b>Sersjant Eriksen</b>						

	<b>2.1 En av gutta</b>	<b>Forståelse for fysisk ulikhet</b>	<b>2.3 Avdelingen</b>	<b>2.4 Overordnede</b>	<b>2.5 Kvinnelige rollemodeller</b>	<b>2.6 Medelever</b>	<b>2.7 Språket</b>
Kultur							
<b>Sersjant Antonsen</b>							
<b>Sersjant Berg</b>							
<b>Sersjant Carlsen</b>							
<b>Sersjant Danielsen</b>							
<b>Sersjant Eriksen</b>							





**Vår saksbehandler**

Jens Schanche Dølor, jdolor@mil.no  
+47 62 40 86 90, 0502 8690  
HST/Pers avd

**Vår dato**

2010-05-18

**Vår referanse**

2010/020317-001/FORSVARET/ 22

**Tidligere dato****Tidligere referanse****Til**

HMKG/GARDEKP NR 6

**Kopi til**

FPT/P-seksjon/TKSD/GR HÆR/HV  
FST/P

## Tillatelse til å gjennomføre intervjuer og støtte til å finne forskningsobjekter ifm masteroppgave ; Kaptein Jeanette Håvimb

### 1 Bakgrunn

Hærstaben viser til søknad fra Kaptein Jeanette Håvimb om å gjennomføre intervjuer og om å få støtte til å finne forskningsobjekter ifm masteroppgave.

Hærstaben er i utgangspunktet positive til at våre ansatte bruker Hæren som referanse for sine oppgaver ifm etter- og videreutdanning.

### 2 Konklusjon

Kaptein Jeanette Håvimb gis med dette tillatelse til å gjennomføre intervjuer blant Hærens ansatte ifm hennes masteroppgave.

FPT Hær/HV Gruppe anmodes om å gi Kaptein Jeanette Håvimb nødvendig støtte til å finne aktuelle forskningsobjekter ifm hennes masteroppgave.

Det presiseres at alle resultater skal anonymiseres, og at de vanlige retningslinjer for denne type undersøkelser skal følges. Hærstaben ønsker å få tilgang på masteroppgaven for å evt kunne bruke resultatene til eget bruk på et senere tidspunkt.

Hærstaben ønsker Kaptein Håvimb lykke til med oppgaven.

Jens Thobiassen  
Oberst  
Personellsjef i Hæren

**Postadresse**

Postmottak  
2617 Lillehammer

**Besøksadresse**

Terningmoen  
2409 Elverum

**Sivil telefon/telefaks**

/

**Militær telefon/telefaks**

99/0500 3699

**Epost/ Internett**

forsvaret@mil.no  
www.forsvaret.no

**Vedlegg****Organisasjonsnummer**

NO 986 105 174 MVA



## KONTRAKT MELLOM FORSKER OG FORSKNINGSDELTAKER

Som student på studiet Master of Management på NTNU skriver jeg en oppgave som skal leveres i mai 2011.

I den forbindelse ønsker jeg å gjennomføre en kvalitativ studie i form av intervju med forskningsdeltakerne.

Oppgavens tittel og problemstilling er:

Hvordan er det å være kvinne i Hæren i 2010?

Deltakere i studien forholder seg til og samtykker i følgende:

Forskningsdeltaker skal stille opp på intervju som tas opp digitalt, samt svare på eventuelle avklaringer og/eller oppfølgingsspørsmål via mail og/eller telefon i ettertid av selve intervjuet.

Forsker skal bruke dataene som samles inn i oppgaven, og disse vil bli tolket og brukt ut fra forskerens oppfatning. Videre skal forskeren anonymisere forskningsdeltakerne slik at leserne ikke kan avsløre hvem disse er.

Forskningsdeltaker skal også motta et eksemplar av oppgaven i det denne er ferdig og endelig sensur foreligger.

Rena 01.10.2010

Xx xxxx  
Forskningsdeltaker

Jeanette Håvimb  
Forsker



*Til forskningsdeltakerne*

**INFORMASJON TIL FORSKNINGSDELTAkere I STUDIEN  
"I KONSTANT RAMPELYS"**

Ettersom det nærmer seg innlevering av oppgaven, som er i mai, ønsker jeg å gi dere noen flere opplysninger om prosjektet og opplysningene jeg har samlet inn.

Dette skrivet kommer i tillegg til forskningskontrakten dere skrev under på intervjuet.

Studien er iht. til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS sine krav til behandling av personopplysninger.

Oppgavens tittel og problemstilling er:

Tittel: I konstant rampelys.

Problemstilling: Hvordan oppleves det å være kvinne i Hæren i 2010?

Prosjektet vil være avsluttet innen utgangen av juni 2011, og jeg vil senest da makulere båndopptakene. Disse har kun jeg tilgang til. Jeg vil også sørge for at alt materiale blir anonymisert. Dette vil si at navnelister slettes/makuleres, og at alle indirekte personidentifiserbare opplysninger slettes. Ved publisering vil ingen enkeltpersoner, avdelinger eller stedsnavn kunne gjenkjennes.

Min veileder i hele prosessen er Førsteamanuensis Anne Torhild Klomsten, Pedagogisk institutt, NTNU, Dragvoll, 7491 Trondheim.

Telefon: 73591962

annetk@svt.ntnu.no

Dere vil som avtalt motta et eksemplar av oppgaven i det endelig sensur foreligger. Fristen for sensur er tre måneder etter innlevering, så dere vil tidligst motta eksemplaret i slutten av august 2011.

Ved spørsmål kan jeg nås på telefon: 92030447, eller e-post: [jhavimb@mil.no](mailto:jhavimb@mil.no)

Rena 28.04.2011

Vennlig hilsen

Jeanette Håvimb





Harald Hårfagres gate 29  
N-5007 Bergen  
Norway  
Tel: +47-55 58 21 17  
Fax: +47-55 58 96 50  
nsd@nsd.uib.no  
www.nsd.uib.no  
Org.nr. 985 321 884

Anne-Torhild Klomstem  
Pedagogisk institutt  
NTNU  
Dragvoll  
7491 TRONDHEIM

Vår dato: 11.04.2011

Vår ref: 26902 / 3 / LT

Deres dato:

Deres ref:

## KVITTERING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 08.04.2011. Meldingen gjelder prosjektet:

26902	<i>Hvordan er det å være kvinne i Hæren i 2010?</i>
Behandlingsansvarlig	NTNU, ved institusjonens øverste leder
Daglig ansvarlig	Anne-Torhild Klomstem
Student	Jeanette Håvimb

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

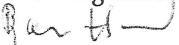
Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, eventuelle kommentarer samt personopplysningsloven/helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, [http://www.nsd.uib.no/personvern/forsk\\_stud/skjema.html](http://www.nsd.uib.no/personvern/forsk_stud/skjema.html). Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://www.nsd.uib.no/personvern/prosjektoversikt.jsp>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 30.06.2011, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

  
Bjørn Henrichsen

  
Lis Tenold

Kontaktperson: Lis Tenold tlf: 55 58 33 77

Vedlegg: Prosjektvurdering

✓ Kopi: Jeanette Håvimb, J. R. Wiborgsgt. 31, 2450 RENA